

TARTU ÜLIKOOL

Majandusteaduskond

Lola Liise Toome

KOOSTÖÖ KUJUNEMINE LÄBI EMOTSIONAALSE INTELLIGENTSUSE

Bakalaureusetöö

Juhendaja: professor Maaja Vadi

Tartu 2024

Olen koostanud töö iseseisvalt. Kõik töö koostamisel kasutatud teiste autorite tööd, põhimõttelised seisukohad, kirjandusallikatest ja mujalt pärinevad andmed on viidatud.

## Sisukord

Sissejuhatus.....	4
1. Emotsionaalse intelligentsuse ja koostöö käsitluse teoreetilised alused.....	5
1.1. emotsionaalne intelligentsus .....	5
1.2. Koostöö .....	8
1.3. Emotsionaalne intelligentsus ja koostöö meeskonnas .....	11
2. Empiiriline uurimus .....	13
2.1. Metoodika .....	13
2.1.1. Küsimustik WEIP-S.....	14
2.1.2. Küsimustik CSAT.....	15
2.2. Andmeanalüüs.....	17
2.2.1. Kirjeldav satatistika .....	17
2.2.2. Korrelatsioonianalüüsi tulemused.....	20
2.2.3. Regressioonanalüüsi tulemused ja järeldused.....	22
Kokkuvõte.....	28
Viidatud allikad.....	31
Lisad.....	35
LISA A. WEIP-S küsimustik.....	35
LISA B. CSAT küsimustik .....	35
LISA C. Korrelatsioonimaatriksid.....	38
Summary.....	40

### Sissejuhatus

Meeskonna tasandil koostöö rakendamine on aina populaarsemaks saamas. Sellepärast on tõhusa ja kasuliku koostöö toimimiseks vajalik mõista emotsionaalse intelligentsuse tähtsust, sest mida rohkem liikmeid grupis on, seda keerulisemaks muutuvad meeskonnasisesed läbisaamised ja arutelud (Salas et al., 2005). Teema käsitlemine on oluline nii individuaalsel kui ka organisatsioonilisel tasandil. Seda põhjusel, et antud teema mõjutab erinevaid huvigruppe ning sellele tähelepanu pööramine võib kaasa tuua kasu töötajatele ja samuti tööandjale ehk ettevõttele.

Käesoleva bakalaureusetöö eesmärk on uurida emotsionaalse intelligentsuse seoseid koostöö kujunemisega meeskonnatöös. Täpsemalt uurib autor kas ja millised on emotsionaalse intelligentsuse dimensioonide seosed koostööoskustega. Probleemi piiritlemine on vajalik, et mõista emotsionaalse intelligentsuse täpset rolli ja selle mõju koostööprotsessidele meeskonnatöös. Eesmärgi saavutamiseks on autor seadnud järgmised uurimisülesanded:

- defineerida peamised mõisted ja tutvustada nende teoreetilist käsitlust;
- anda ülevaade eelnevalt läbiviidud uurimustest ning teha nendest järeldused;
- koostada kvantitatiivne uuring ning see teostada;
- kontrollida uurimuse mõõteinstrumentide kvaliteeti;
- läbi viia andmeanalüüs;
- andmeanalüüsist jõuda järeldusteni - leida seoseid meeskonna koostöö ja emotsionaalse intelligentsuse vahel.

Töö teoreetilises osas defineeritakse emotsionaalse intelligentsuse mõiste ning tutvustatakse peamiseid emotsionaalse intelligentsuse mudeleid. Seejärel selgitatakse koostöö olemust ning selle positiivseid ja negatiivseid mõjusid meeskonnatööl. Viimaks antakse ülevaade eelnevalt läbiviidud uuringutest seoses koostöö kujunemisega läbi emotsionaalse intelligentsuse.

Töö empiirilise osa läbiviimisel kasutati kvantitatiivset uurimismeetodit. Eesti telekommunikatsiooni ettevõttes Telia Eesti AS korraldati küsitlus töötajate seas, kes igapäevaselt teevad tööd meeskondades. Küsimustik koosneb kahest osast. Esimeses osas mõõdetakse emotsionaalset intelligentsust WEIP-S testiga, mis koosneb neljast emotsionaalse intelligentsuse dimensioonist, ning seejärel teises osas mõõdetakse koostööoskusi CSAT testiga, mis hõlmab 11 koostööks vajalikku oskust. Lõpetuseks analüüsitakse kogutud

andmeid, mille põhjal jõutakse järeldusteni, kuidas emotsionaalse intelligentsuse erinevad dimensioonid on seotud meeskonnaliikmete koostööoskustega.

Märksõnad: emotsionaalne intelligentsus, koostöö, meeskond.

## **1. Emotsionaalse intelligentsuse ja koostöö käsitluse teoreetilised alused**

### **1.1. Emotsionaalne intelligentsus**

Emotsionaalse intelligentsuse mõistet on defineerinud Salovey ja Mayer (1990), kes rõhutavad, et emotsioonid ei ole lihtsalt irratsionaalsed ilmingud, vaid täidavad ka olulist funktsiooni indiviidi mõtlemise ja käitumise juhtimisel. Täpsemalt defineerisid nad emotsionaalset intelligentsust, kui osa sotsiaalsest intelligentsusest, mis hõlmab võimet teha vahet erinevatel emotsioonidel ja tunnetel, samuti oskust mõista ja väljendada oma emotsioone. Kuid kõige olulisem on kasutada seda võimet oma mõtete ja käitumise juhtimiseks, mis aitab adekvaatselt reageerida erinevatele olukordadele.

Daniel Goleman (1995) leidis, et emotsionaalne intelligentsus on sama võimas ning vahel ka võimsam jõud edu saavutamisel, kui seda on IQ. Ta on arvamisel, et emotsionaalne intelligentsus ja IQ pole omavahel üldsegi seotud. Golemani põhjendus sellele väitele on, et emotsionaalset intelligentsust on võimalik igalühel kontrollida ja õppida juba lapseeas alates, kuid intellektuaalsus tuleb sünniga kaasa. Näiteks uuriti, kuidas emotsionaalne intelligentsus ja IQ on seotud töötaja tulemustega tööl. Tulemusena selgus, et kõrge intellektuaalsus üksi ei taga tööl edu, see-eest oli emotsionaalne intelligentsus tulemuslikkusega tugevalt seotud. (Gondal & Hussain, 2013) Sellest võib järeldada, et emotsionaalne intelligentsus on töökeskkonnas olulisem kui IQ. Samas on ka mitmeid probleeme, mis madala emotsionaalse intelligentsusega võivad esile kerkida. Salovey ja Mayer (1990) selgitavad, et vähese eneseteadvusega individid võivad kogeda depressiooni, sest ta ei ole suuteline oma elu kogema nii, et see teda emotsionaalselt rahuldaks. Veel ühe emotsionaalse intelligentsuse vähesuse eripärana tõid nad esile sotsiopaadid, kes reguleerivad teiste meeleolu vajalikkusest üle, et oma eesmärged saavutada.

Daniel Goleman (1998) on emotsionaalse intelligentsuse perspektiivi paremaks mõistmiseks ja rakendamiseks välja toonud viis emotsionaalse intelligentsuse komponenti. Esimeseks komponendiks on eneseteadvus ehk enese emotsioonide, tugevuste, nõrkuste, vajaduste ja ajendite mõistmine. Nimelt kõrge eneseteadvusega inimestel on selge, kes nad on, mida nad elus soovivad ja miks. Ennekõike on nad ausad enda ja teiste suhtes. Niisama oluline on ka Golemani teine komponent - enesejuhtimine ehk enese emotsioonide juhtimine ja nende kasulikult viisil suunamine. Lihtsalt öeldes iseloomustab see inimest, kes enne mõtleb ja siis tegutseb. Hea enesejuhtimisoskus määratleb kaalutleva käitumise ja

produktiivsuse. Näiteks pingelise olukorra lähenemisel teab eneseteadlik inimene, et see toob temas esile ebavajalikke emotsioone, mis takistavad soovitud tulemuseni jõuda. Kui on inimesel lisaks veel enesejuhtimise võime, siis oskab ta emotsioone juhtida nii, et need ei oleks takistuseks, vaid aitaksid see-eest eesmärke saavutada. Emotsionaalse intelligentsuse kolmandaks komponendiks on motivatsioon ehk sihikindel püüe oma eesmärke saavutada. Motiveeritud inividid on õpihimulised ning nad näitavad üles optimismi ning vankumatut tahet alati paremini teha ja mitte alla anda (Goleman, 1998).

Kui kolm siiani Daniel Golemani käsitletud komponentidest – eneseteadvus, enesejuhtimine ja motivatsioon, on seotud enesejuhtimisega, siis järgmised - empaatia ja sotsiaalsed oskused - puudutavad peamiselt inimese võimet hallata suhteid teistega. Empaatia kui teise inimese tunnete mõistmine ja arvesse võtmine otsuste tegemise protsessis, aitab lahendada inimeste vahelisi arusaamatusi (Goleman, 1998), lisaks on teiste emotsioonide mõistmisele võimalik lugeda inimese kehakeelt, grimmassi ja hääletooni (Lee, 2017). Sotsiaalsed oskused ehk oskus vestluse käigus suunata teisi endale sobivas suunas. See komponent valdab kõiki emotsionaalse intelligentsuse komponente. (Goleman, 1998)

Golemani loodud mudel pole aga ainus emotsionaalse intelligentsuse mudel. Mudeleid, mis iseloomustaksid inimese emotsionaalset intelligentsust on mitmeid, kuid autor leiab, et lisaks eelmainitud Daniel Golemani mudelile vajab tutvustamist ka Bar-On mudel. Bar-On mudel mõõdab emotsionaalseid ja sotsiaalseid kompetentse, mille tulemusena mõistetakse enda emotsioone, osatakse ennast teistele väljendada ja suudetakse teistega samastuda, samuti ka tulla toime pingetega. Selle mudeli kohaselt emotsionaalselt ja sotsiaalselt intelligentsed inimesed on piisavalt optimistlikud ja suudavad oma emotsioone juhtida nii, et need neile keskkonna ja isiklike muutustega kaasnevate probleemidega kasu tooksid (Bar-On, 2006).

Bar-On mudelil on viis komponenti, mille esimeseks mudeliks on intrapersonaalsus, kui oskus enda emotsioone mõista ja väljendada. Sinna kuuluvad enesekindlus, eneseteadlikkus, enesekehtestamine, iseseisvus ja eneseteostus. Teisisõnu on intrapersonaalne inimene ennast aktsepteeriv, enda emotsioonidest teadlik ja võimeline ennast ja oma emotsioone konstruktiivselt väljendama. Selles kontekstis on mõeldud iseseisvuse all kui teiste emotsioonide sõltuvusest vaba olemist. Intrapersonaalsus iseloomustab ka püüet isiklike eesmärke ja potentsiaali saavutamist. Interpersonaalsuse ehk sotsiaalse teadlikuse alla kuuluvad sellised märksõnad nagu empaatia, sotsiaalne vastutus ja inimestevahelised suhted. Interpersonaalsuse üheks oskuseks on teiste tunnetest teadlik olemine ja nende mõistmine. Lisaks veel teistega samastumine ja oskus koostööd teha ning samuti ka oskus

luua vastastikku häid suhteid. Kolmandaks Bar-On mudeli komponendiks on stressijuhtimine - emotsioonide reguleerimine ja juhtimine, mille alla kuuluvad stressitaluvus ja impulsside kontrollimine. Stressijuhtimine tähendab enese emotsioonide tõhusat juhtimist ja nende kontrollimist. Reaalsuse testimine, painlikkus ja probleemide lahendamine kuuluvad kohanemisvõime komponendi juurde. Kohanemisvõimet on Bar-On mudeli kohaselt selgitatud kui oskust muutusi juhtida. Täpsemalt valdab see komponent oskust vaadelda olukorda objektiivselt, võttes arvesse tegelikke väliseid olusid ja ratsionaalselt hinnata ümbritsevat reaalsust. Lisaks ka enda tunnete ja mõtlemise kohandamine uute olukordadega ning efektiivne isiklike ja inimestevaheliste probleemide lahendamine. Viimaseks Bar-On mudeli komponendiks on meeleolu ehk enese motiveerimine. Sinna kuuluvad märksõnad optimism ja rõõm ehk oskus olla positiivne ja näha elu heledates toonides ning rahulolu tundmine iseenda ja eluga üldiselt.

Viimaseks emotsionaalse intelligentsuse mudeliks, mida käesoleva töö autor peab vajalikuks tutvustada on Mayer, Salovey ja Caruso loodud mudel emotsionaalse intelligentsuse võimete kaardistamiseks. Nemad tõid esile neli emotsionaalse intelligentsuse komponenti, millest igaüks esindab erinevaid oskusi. Esimene Mayer-Salovey-Caruso mudeli komponent on emotsioonide tajumine, mille all mõeldakse teise inimese näoilme, kehakeele ja hääletooni kaudu tema emotsioonide tuvastamise oskust ning enese emotsioonide märkamise oskust läbi füüsilise oleku, mõtete ja tunnete. Lisaks ka oskus emotsioone tajuda kunstis, muusikas ja keskkonnas. Selle mudeli teine komponent on emotsioonide abil mõtlemise suunamine. See on oskus näiteks probleemide lahendamiseks või arutelu pidamiseks tähelepanu koondada ja ratsionaalselt järeldusi teha. Emotsioonide mõistmine on mudeli neljas komponent, kuhu kuuluvad sellised oskused nagu teatud emotsioonide kogemiste põhjused ja nende tagajärjed ning oskus hinnata emotsioonide tähendusi. Viimane komponent mudelis on emotsioonide juhtimine endas ja teistes. Eelkõige tähendab see oskust olla avatud igasugustele emotsioonidele ning seejärel oskust juhtida enda ja teiste emotsioone nii, et need soovitud tulemuseni viiksid. (Mayer, Caruso, & Salovey, 2016)

Kolme kirjeldatud emotsionaalse intelligentsuse mudelitel on silmapaistvaid sarnasusi. Mudelite loojad on kõik ühel ja samal arvamusel, et emotsionaalselt intelligentse indiviidi kaks peamist elementi on võime emotsioone teadvustada ja emotsioone juhtida. Goleman (2001), mõned aastad peale oma mudeli avalikustamist, võttis teiste välja pakutud mudelite analüüsi tulemusena kokku, mis on emotsionaalse intelligentsuse peamised valdkonnad: eneseteadlikkus, enesejuhtimine, sotsiaalne teadlikkus ja suhete juhtimine

(Goleman, 2001). Tabelis 1 on autor eraldi välja toonud kolme eelmainitud mudelite komponendid.

Tabel 1

*Emotsionaalse intelligentsuse mudelid*

Goleman'i mudel	Bas-On mudel	Mayer-Salovey-Caruso mudel
Komponendid		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Eneseteadvus</li> <li>• Enesejuhtimine</li> <li>• Motivatsioon</li> <li>• Empaatia</li> <li>• Sotsiaalsed oskused</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Intrapersonaalsus</li> <li>• Interpersonaalsus</li> <li>• Stressi juhtimine</li> <li>• Kohanemisvõime</li> <li>• Meeleolu</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Emotsioonide tajumine</li> <li>• Emotsioonide abil mõtlemise suunamine</li> <li>• Emotsioonide mõistmine</li> <li>• Emotsioonide juhtimine endas ja teistes</li> </ul>

Allikas: autori koostatud Daniel Goleman (1998), Bar-On (2006) ning Mayer, Caruso, Salovey (2016) põhjal

## 1.2. Koostöö

Koostöö meeskonnatöö seisukohast on inimgrupi vahel tegevuste ja ülesannete koordineerimine, mis loob ühise arusaama erinevate grupiliikmete teadmistest, oskustest, kohustustest ja ootustest (Salas et al., 2005). Selle olemus on, ühise eesmärgi saavutamise nimel, koondada üksteist täiendavate võimete ja tugevustega isikud kokku (Van Der Vegt et al., 2000). Täpsemalt leiavad Salas jt (2015), et koostöö võlu peitub selles, kuidas ühise eesmärgi nimel töötades arendavad meeskonnaliikmed ühiseid norme ja väärtusi. See hõlbustab õppimist, teadmiste jagamist ning arendab kollektiivset ühtekuuluvustunnet, mis toob kaasa üksteist toetava töökeskkonna. Lisaks aitab koostöö intensiivse töö puhul töötajatel stressiga paremini toime tulla ning tõsta produktiivsust (Zou, Zhou, & Williams, 2022).

Meeskonnapõhiselt töötamisel on mitmeid positiivseid tulemusi. Vastupidiselt optimistlikele meeskonnatöö vaatenurkadele, on uuritud ka koostöö negatiivseid külgi töökeskkonnas. Aina rohkem püüavad ettevõtted saavutada edusamme rakendades meeskonnatööpõhist tööstruktuuri (Salas et al., 2015), millest võib järeldada, et koostöögruppide kasutamine organisatsioonides ei kao niipea. Seega on oluline olla teadlik erinevatest koostöö mõjudest tööandjatele ja töövõtjatele, et kõik osapooled saaksid sellest kasu. Selleks, et välja tuua meeskonnatöö positiivsed ja negatiivsed efektid, koostas töö autor tabeli varasemate uurimuste põhjal (vt tabel 2).

Tabel 2

*Meeskonna koostöö positiivsed ja negatiivsed efektid varasemate uuringute näitel*

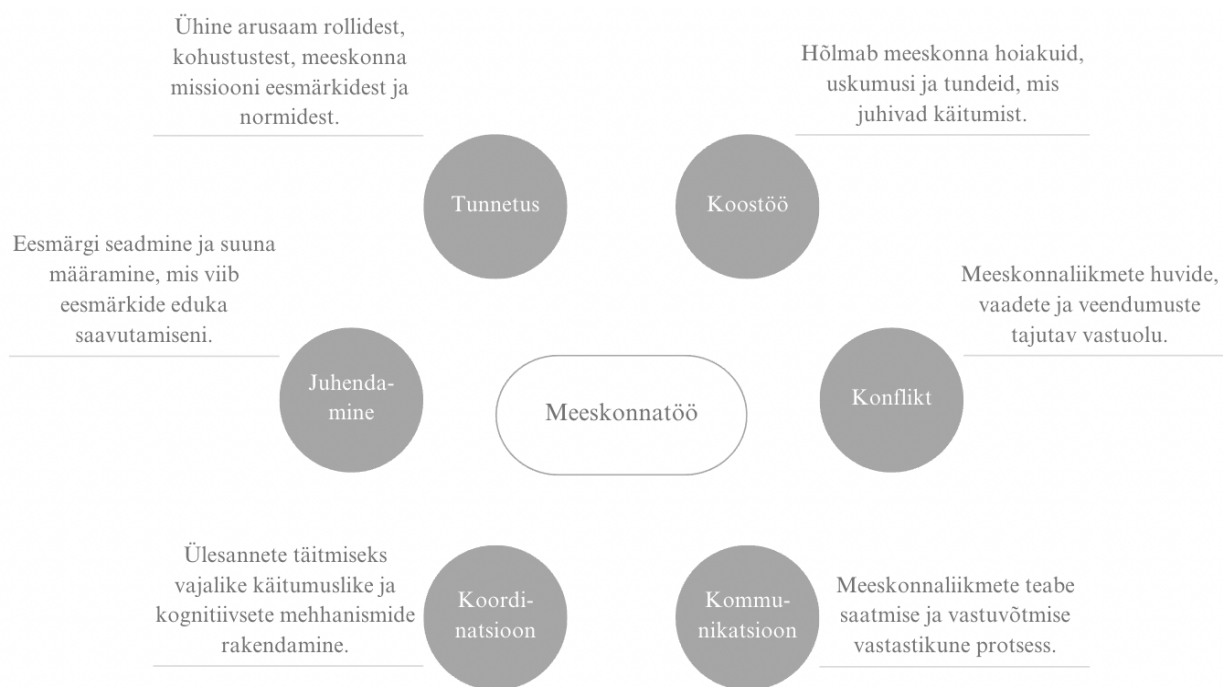
Uurimus	Meetod	Tulemus
Positiivsed efektid		
(Marks, Mathieu, & Zaccaro, 2001)	Meta-analüüs.	Meeskonnaliikmed omavahelises suhtluses motiveerivad üksteist.
(Leisink, 2004)	Kvalitatiivne, küsitlus transporditeenuste töötajate seas üheksas piirkonnas.	Meeskondades töötamine suurendab töötajate töökvaliteeti.
(Manser, 2008)	Meta-analüüs	Meeskonna õige funktsioneerimine toob kaasa töötajate vaheliste konfliktide vähenemise.
(Zou et al., 2022)	Kvantitatiivne, olemasolevatest andmetest mudeli loomine ja testimine.	Koostöö vähendab stressi mõju töörahulolule ehk koostööd tehes ollakse tööga rohkem rahul.
(Hamilton, Nickerson, & Owan, 2003)	Iganädalaste tootlikkuse aruannete analüüsimine rõivatootmisettevõttest Californias.	Meeskondade rakendamine suurendas töötajate produktiivsust 14% võrra.
(Benders, Huijgen, & Pekruhl, 2001)	Kvalitatiivne, küsitlus 10 Euroopa Liidu liikmesriigis.	Töögruppides on töölt puudumise määr madalam.
Negatiivsed efektid		
(Hoonakker, McEniry, Carayon, Korunka, & Sainfort, 2000)	Kvalitatiivne, küsitlus organisatsiooni omaduste, töö- ja elukvaliteedi kohta.	Meeskonnatöö tõi liikmete seas kaasa rohkem tööpinget ja stressi.
(Reagans, Miron-Spektor, & Argote, 2016)	Eksperiment, osales 267 tudengit	Ideede lahknemine meeskonnatöös vähendab võimet koostööd teha.
(Sonntag & Volmer, 2009)	Kvalitatiivne, uuring Saksamaa 28 tarkvaraarenduse ettevõttes.	Meeskonnaliikmed ei panusta võrdselt töö tegemisse.

Allikas: autori koostatud

Salas (2015) käis välja meeskonna tasemel koostöö põhiprotsessid ja tekkivad seisundid ehk 6 meeskonna dünaamilist olekut, mis aitavad meeskonnaliikmetel ühiste eesmärkide poole püüelda. Nendeks on koostöö, konflikt, koordineerimine, kommunikatsioon, juhendamine ja tunnetus. Kuna selle uurimuse kaks peamist märksõna on koostöö ja emotsionaalne intelligentsus, sellepärast on oluline selles kontekstis pöörata rohkem tähelepanu kommunikatsioonile - koostöö ja emotsionaalse intelligentsuse ühisosale.

Meeskonnas kommuniqueerimine tähendab sinna kuuluvate liikmete vahelist teadme ja sõnumite vahetust, selle toimumine kujundab välja meeskonnas hoiakuid ja käitumist (Craig, 1999). Toimiv suhtlus meeskonnaliikmete vahel on töökeskkonnas vajalik igas tegevusvaldkonnas. Tugevad ja usaldusväärsed grupisesed suhted panevad grupis osalejaid väärtustatuna tundma ning tekib siduvustunne teiste grupikaaslastega, mis tekitab töötajates rohkem turvatunnet, samal ajal vähendades ebakindlust. Ennekõike toetavad head suhted informatsiooni vahendamist ning probleemidele uute lahenduste väljapakkumist, mis on oluline probleemide lahendamiseks ja koostöö protsesside sujumiseks (Carmeli et al., 2009). Näiteks viisid Mesmer-Magnus ja DeChurh (2009) läbi metaanalüüsi, mille tulemusena selgus, et informatsiooni jagamine meeskonnasiseselt on oluline meeskonna ühtekuuluvusele ja tulemuslikkusele. Jõuti teadmiseni, et meeskonnaliikmete vahelist kommunikatsiooni suurendasid arutelu struktuur, koostöö ja ülesannete selgitamine.

Seevastu kommunikatsiooni meeskonnas vähendasid usaldamatus ja liikmete erinevus nagu näiteks ühise eesmärgi või siduvustunde puudumine. Võrreldavalt Mikkelsoni jt (2023) poolt teostatud uuring tõestas seda, et suhtlemise tõhusus on positiivselt seotud teiste kaasamisega ja isiklike saavutustega, teisalt on see negatiivselt seotud tööst võõrandumisega, tööstressi ja läbipõlemisega. Sellele lisaks selgitas välja Assbeihat (2016), uurides meeskonna koostöö mõju tulemuslikkusele, et 99.1% töötajatest soovivad olla osa organisatsioonist, mis julgustab organisatsioonisisest ausat ja avatud suhtlemist. Sellest saab järeldada, et ausus ja läbipaistvus on koostööks erakordselt vajalik.



Joonis 1. Meeskonnatöö tasemel koostöö põhiprotsessid

Allikas: autori koostatud (Salas et al., 2015) põhjal

### 1.3. Emotsionaalne intelligentsus ja koostöö meeskonnas

Aziz jt (2019) uurisid emotsionaalse intelligentsuse seoseid üksikult töötaja tulemuslikkusega ning seejärel meeskonna tulemuslikkusega. Küsitledes IT-tehnoloogia valdkonna projektijuhti ja meeskonnaliikmeid jõuti tulemuseni, et töötaja emotsionaalne intelligentsus on positiivselt seotud tema töö tulemuslikkusega ning meeskonna ühise tulemuslikkusega. Samuti leiti ka, et enesekindlad ja motiveeritud inimesed saavad paremini iseseisvate ülesannetega hakkama. Enesekindlust on maininud Bar-On mudel intrapersonaalsuse komponendi lahtiseletamises ja motivatsiooni peab Daniel Goleman üheks emotsionaalse intelligentsuse komponendiks.

Hobbs ja Smyth (2012) leiavad, et emotsionaalse intelligentsuse tase rühmatöös on olulisel kohal koostöö tõhusa toimimisega. Selle väite illustreerimiseks viisid Cole jt (2016) läbi uuringu 308 töötajaga, mille tulemuse põhjal autorid rõhutavad emotsionaalse intelligentsuse olulisust koostöö toimimisel meeskonnas. Uuriti seoseid emotsionaalse intelligentsuse ja meeskonna koostöö vahel, toetudes SOAR (*strengths, opportunities, aspirations, results*) kontseptsioonile ning selgus, et emotsionaalne intelligentsus meeskonnas on positiivselt seotud koostööga meeskonnas ning leiti, et emotsionaalsel intelligentsusel on koostööle suurem mõju näost näkku töötamisel kui distantsilt. Lisaks rõhutavat ka Cole jt

(2018) emotsionaalse intelligentsuse olulisusele meeskonnatöös. Uurides ettevõtlikke tiimide perspektiivist SOAR kontseptsiooni, emotsionaalse intelligentsuse ja koostöö suhet meeskonnatöös, leidsid autorid, et kõrgem emotsionaalse intelligentsuse tase meeskonnaliikmete seas tagab parema koostöö. Samuti on emotsionaalsel intelligentsusel seos positiivse töökeskkonna kujundamisega. Nimelt emotsionaalne intelligentsus parandab meeskonnas meeleolu ja suurendab töötajate vahelist sidusust, mis väljendub töötajate produktiivsuse ja kohanemisvõime kasvus (George, 2000).

Üks olulisemaid aspekte tõhusa meeskonnatöö toimimiseks, on meeskonnasisestest konfliktide ärahoidmine ja nende lahendamine, mida otseselt võimaldab emotsionaalse intelligentsuse komponentidest enesejuhtimine (Mischel & DeSmet, 2000). Enesejuhtimiseks on aga vajalik esmalt oma mõtetest ja tunnetest teadlik olla ning mõista, miks neid tuntakse. Näiteks jõudsid Gamze ja Firat (2017) erinevate sektorite ja osakonna töötajate küsitluse tulemuste analüüsimisest teadmiseni, et kõrge emotsionaalse intelligentsusega meeskonnad on pädevamad konfliktide ja probleemide lahendamisel ja altimad teiste töökaaslastega koostööks ühiste eesmärkide nimel. Kõrge eneseteadlikkusega inimesed, leiab Silvia (2002), tunnevad nii positiivseid kui ka negatiivseid emotsioone madalama intensiivsusega, mis järelkult vähendab ärritumist ning vihahoo käigus millegi kohatu väljaütlemist. Kõrge emotsionaalse intelligentsuse tasemega töötajad püüavad meeskonnas tekkinud konflikte lahendada ning koostööd parandada, see-eest madalama emotsionaalse intelligentsusega meeskonnaliikmed pigem ei suuna sellele oma tähelepanu (Jordan & Troth, 2002). Erimeelsuste lahendamise protsessi kuulub lisaks eneseteadlikkusele ja enesejuhtimisele veel empaatiavõime, mille abil oskab meeskonnaliige teisi liikmeid mõista ning selle kaudu ka kokkulepeteni jõuda. Niisiis aitavad lisaks enesejuhtimisele ka eneseteadlikkus ja empaatia meeskonnas häid suhteid säilitada, sest erimeelsuste vältimiseks on vajalik osata enda emotsioone mõista ning ka teiste.

Nagu juba eelnevalt koostöö ja emotsionaalse intelligentsuse ühisosa kirjeldusest välja tuli, on meeskonnatöös tähtis meeskonnaliikmete omavaheline kommunikatsioon, mis liigitub sotsiaalsete oskuste alla. Kui sellele emotsionaalse intelligentsuse elemendile piisavalt tähelepanu ei pühendata, on tõenäoline teisi valesti mõista või siis ennast teistele ebaselgelt väljendada. Sellest võivad töötajatevahelised suhted halveneda, mis loob negatiivse töökeskkonna ning millest võivad edasi areneda meeskonnasisesed suhtlusprobleemid, arusaamatused ning tekkida konfliktid, mis omakorda suurendavad pingeid töötajate vahel. (Vega et al., 2022)

Suhtlemisoskuse puudumisest tekkinud pinged kajastuvad ka töötajate heaolus ja stressis. Lee (2017) uuris emotsionaalse intelligentsuse seost töörahuloluga ning läbipõlemisega ja selgus, et emotsionaalse intelligentsuse erinevad komponendid mõjutavad läbipõlemist ja tööga rahulolu erineval määral - enesejuhtimine on seoses läbipõlemisega ning eneseteadvus töörahuloluga. See tähendab seda, et mida rohkem on töötajad oma emotsioonidest teadlikumad ning mida paremini oskavad neid juhtida, seda rohkem on nad oma tööga rahul ning motiveeritumad. See seletab ära ka, miks on üheks meeskonnatöö rakendamise positiivseks efektiks üksteise vastastikune motiveerimine.

Emotsionaalse intelligentsuse puudumine võib põhjustada valesimõistmisi ja ebatõhusat koostööd. Seega emotsionaalne intelligentsus pole lihtsalt emotsioonide äratundmine, vaid ka nende mõistmine ja oskus juhtida enda käitumist. Sellest on võimalik järeldada, et emotsionaalselt intelligentsed inimesed tajuvad ja mõistavad emotsioone ning on paremad suhtlejad, mis toetab koostöö efektiivset toimimist.

## **2. Empiiriline uurimus**

### **2.1. Metoodika**

Bakalaureusetöö eesmärk on uurida emotsionaalse intelligentsuse seoseid koostöö kujunemisega meeskonnatöös. Täpsemalt, kuidas on iga emotsionaalse neli dimensiooni seoses koostööoskustega. Lähtuvalt töö eesmärgist on autor püstitanud järgnevad uurimisküsimused:

- A. Kas ja millised on seosed meeskonnas koostöö kujunemisel enda emotsioonide teadlikkusega?
- B. Kas ja millised on seosed meeskonnas koostöö kujunemisel enda emotsioonide juhtimisega?
- C. Kas ja millised on seosed meeskonnas koostöö kujunemisel teiste emotsioonide teadlikkusega?
- D. Kas ja millised on seosed meeskonnas koostöö kujunemisel teiste emotsioonide juhtimisega?

Käesoleva empiirilise uuringu teostamiseks on töö autor kogunud andmed Eesti telekommunikatsiooni ettevõttest Telia Eesti AS. Andmete kogumine toimus kvantitatiivse lähenemisega, kasutades veebiküsimustiku formaati. Autor leidis, et nii on võimalik lühikese ajaga rohkemate vastajateni jõuda. Lisaks on ka lihtne tagada vastajate anonüümsus. Positiivne pool on veel ajapaindlikkus, nimelt veebi teel küsimustike abil andmete kogumine võimaldab inimestel vastata küsimustele siis, kui neile kõige paremini ajalisel sobib (Kuphanga, 2024).

Küsimustik koosnes kahest osast – emotsionaalse intelligentsuse ja koostöö oskuste mõõtmisest. Emotsionaalse intelligentsuse mõõtmiseks valis autor Peter J. Jordan'i ja Sandra A. Lawrence'i välja töötatud WEIP-S küsimustiku, sest see on loodud konkreetset organisatsioonides töögruppide emotsionaalse intelligentsuse testimiseks. Koostöö oskuste mõõtmiseks valis autor CSAT küsimustiku, sest see mõõdab töötaja koostöö võimet läbi 11 erineva koostööks vajaliku oskuse.

Mõlemad, nii WEIP-S kui ka CSAT küsimustikud tõlgiti eesti keelde. Esmalt lasi autor tehisintellektil küsimused inglise keelest eesti keelde tõlkida. Edasi korraldati tehisintellekti eesti keelde tõlgitud teksti tagasitõlge inglise keelde. Seejärel võrreldi inglise keelde tagasitõlgitud teksti originaalse versiooniga. Selline tõlkeprotsess on vajalik selleks, et eesti keelde tõlgitud tekst annaks edasi algse inglise keelse tekstiga samasuguse informatsiooni ja mõtte.

Andmete kogumine toimus anonüümselt ja vabatahtlikult. Vastajateks vaadeldavas ettevõttes olid töötajad, kes teevad tööd igapäevaselt meeskonnas. Vastajaid oli kokku 76, kellest 27 ei lõpetanud küsimustikku, seega uuritavaks valimiks osutus 49 inimest. Selleks, et ajakasutust optimeerida ning hõlpsustada hilisemat andmeteanalüüsimisprotsessi, viidi küsitlus läbi veebipõhiselt, kasutades Tart Ülikooli LimeSurvey keskkonda. Uurimistöö jaoks andmete kogumine toimus 2024 aasta aprillikuu kahel nädalal. Küsimustiku esimene osa koosnes emotsionaalse intelligentsuse mõõtmisest. Sinna kuulus 16 väidet, millele vastajad pidid vastama 5-palli skaalal, kui tõeselt antud väide neid kirjeldas. Teine osa valdas koostöö oskuste hindamist, mis koosnes kokku 11 oskusest, iga oskuse all oli välja toodud 4 väidet, mille vahe pidid vastajad valima. Küsimustik on leitav lisas 1.

Andmete analüüsimiseks kasutas käesoleva uurimuse autor selliseid programme nagu MS Excel ja RStudio. MS Exceli abil koondati küsimustikust saadud tulemused kokku ning teostati kirjeldav statistika. RStudios viidi läbi mõõteinstrumentide sisemise reliaabluse testimine, korrelatsioonianalüüs ja regressioonanalüüs.

### **2.1.1. Küsimustik WEIP-S**

Töötajate emotsionaalse intelligentsuse mõõtmiseks kasutati töögrupi emotsionaalse intelligentsuse profiili WEIP-S küsimustikku, mis on WEIP küsimustiku lühem versioon. Küsimustik koosneb neljast dimensioonist ja 16 elemendist ning on välja töötatud eesmärgiga mõõta organisatsiooni siseselt emotsionaalse intelligentsuse taset. Küsimustik on välja toodud lisas A. WEIP-S küsimustiku neli dimensiooni on:

- A. Enda emotsioonide teadlikkus - võime enda emotsioone mõista ning neid osata ja julgeda kirjeldada teistele töökaaslastele.

- B. Enda emotsioonide juhtimine - võime oma hetkeemotsioonidest lahti lasta ning juhtida ratsionaalselt ja läbimõeldult oma käitumist.
- C. Teiste emotsioonide teadlikkus - võime mõista teiste emotsioone läbi kehakeele, hääletooni ja hoiakute; varjatud tõeliste tunnete äratundmine.
- D. Teiste emotsioonide juhtimine - võime mõjutada teiste emotsioone vajalikus suunas; teiste motiveerimine.

Iga dimensiooni kohta on neli väidet, millele oli vastajatel võimalik anda hinnang 5-palli skaalal (1 - see väide ei iseloomusta mind üldse; 5 - see väide iseloomustab mind täielikult). (Jordan & Lawrence, 2009)

Küsimustiku kvaliteedi hindamiseks enne põhjalikuma analüüsi läbiviimist, mõõdeti mõõteinstrumenti sisemist reliaablust. Cronbachi alfa väärtus on 0,86, mis viitab küsimustiku kõrgele usaldusväärsusele. Kõigi mõõdikute sisemine reliaablus ühtlaselt kõrge (vt tabel 3), mistõttu ei ole vaja WEIP-S küsimustikust edasiseks analüüsimiseks midagi eemaldada.

### 2.1.2. Küsimustik CSAT

Meeskonnaliikmete koostööoskuste mõõtmiseks kasutati koostöö enesehindamise tööriista CSAT, millel on esindatud 11 koostööks vajalikku oskust. Oskused on küsitluse koostaja poolt jagatud kaheks - intrapersonaalseteks ja interpersonaalseteks oskusteks. Intrapersonaalsete oskuste alla on liigitatud sellised koostööoskused nagu panustamine, toetamine, probleemi lahendamine, meeskonna dünaamika ja suhtlemine teistega. Interpersonaalsete oskuste alla kuuluvad aga motivatsioon/osavõtt, töö kvaliteet, ajaplaneerimine, valmisolek, rolli paindlikkus ja peegeldamine. Iga koostööoskuse kohta oli toodud neli väidet, mille seast vastaja sai valida väite, mis iseloomustas teda kõige enim (vt lisa B).

Intrapersonaalsed koostööoskused:

- panustamine - ülesandega seoses ideede ja informatsiooni jagamine teistega;
- toetamine – meeskonna avalik toetamine;
- probleemi lahendamine - probleemidele aktiivne lahenduste otsimine;
- meeskonna dünaamika - meeskonnaliikmete toetamine ja positiivne mõjutamine;
- suhtlemine teistega - teiste austamine, kuulamine ja nende pingutuste tunnustamine.

Interpersonaalsed koostööoskused:

- motivatsioon/osavõtt - aktiivne osavõtt ka projektides, mis ei kattu otseste huvidega;
- töö kvaliteet - panustamine töö kvaliteeti;
- ajaplaneerimine - tööülesannete õigeaegne valmimine;

- valmisolek - tööle tulles tööks valmis olema;
- rolli paindlikkus - oskus liikuda juhi ja alluva rolli vahel;
- peegeldamine - koostöö parandamise eesmärgil reflekteerimine. (Ofstedal & Dahlberg, 2009)

CSAT küsimustiku sisemise reliaabluse testimisel selgus, et Cronbachi alfa väärtus on mõõdukas – 0,68 (sisemise reliaabluse kriteeriumiks on Cronbach alfa > 0,6) ning küsimustiku elementide keskmine omavaheline korrelatsioon on 0,16 ehk nõrk, mis tähendab seda, et edase analüüsi tulemused võivad olla ebatäpsed. Tabelis 3 on kõigi koostööoskuste mõõtmisinstrumentid esitatud. Sarnaselt WEIP-S elementide sisemisele reliaablusele, on ka CSAT elementide Cronbachi alfad ühtlasel tasemel. See tähendab seda, et isegi kui üks või mõned oskustest analüüsist välja jätta, ei parandaks see küsimustiku üldist sisemist reliaablust. Seega otsustas töö autor, et ei kõrvalda ka sellest küsimustikust ühtegi elementi.

Tabel 3

*Mõõteinstrumentide sisereliaablus*

	n	Cronbachi alfa
Enda emotsioonide teadlikkus	49	0,845
Enda emotsioonide juhtimine	49	0,860
Teiste emotsioonide teadlikkus	49	0,845
Teiste emotsioonide juhtimine	49	0,843
Panustamine	49	0,61
Motivatsioon/osavõtt	49	0,65
Töö kvaliteet	49	0,64
Ajaplaneerimine	49	0,64
Toetamine	49	0,63
Valmisolek	49	0,64
Probleemi lahendamine	49	0,63
Meeskonna dünaamika	49	0,62

Suhtlemine teistega	49	0,67
Rolli paindlikkus	49	0,59
Peegeldamine	49	0,65

Allikas: autori koostatud

## 2.2. Andmeanalüüs

Järgnevates alapeatükkides kasutatakse andmeanalüüsimisel kirjeldavat statistikat, korrelatsioonianalüüsi ning selleks, et leida muutujate põhjuslikku seoseid, otsustas autor läbi viia ka regressioonanalüüsi.

### 2.2.1. Kirjeldav satatistika

Tabelis 4 ja 5 on esitatud emotsionaalse intelligentsuse ja koostöö oskuste küsimustike tulemused kirjeldava statistikana. Esmase analüüsi kirjeldavasse statistikasse kaasas autor näitajate keskmised väärtused, standardhälbed, miinimum- ja maksimumväärtused. Kõik tabeli elemendid on väljendatud punktidenä. Emotsionaalse intelligentsuse neli dimensiooni annavad kokku maksimaalselt 80 punkti. Iga koostööoskus annab maksimaalselt neli punkti ehk kõik oskused kokku on 44 punkti.

Emotsionaalse intelligentsuse kirjeldavast statistikast (tabel 4) saab välja lugeda, et vastajate seas on emotsionaalse intelligentsuse tase keskmiselt 61,86 punkti 80-st. Neljast dimensioonist kõige suurem on enda emotsioonide juhtimine, keskmisega 16,51, ja kõige madalam keskmine tulemus on 14,55 - teiste emotsioonide teadlikkus. Enda emotsioonide teadlikkuse dimensioon on neljast suurima standardhälbega, mis võib tähendada seda, et vastajate tulemused on üldisest keskmisest kaugemal. Vastajad on oma vastustes aga enda emotsioonide juhtimise kohta käivate väidete hindamisel küllaltki üksmeesed olnud.

Tabel 4

#### *Emotsionaalse intelligentsuse kirjeldav statistika*

	n	Keskmine	Standardhälve	Miinimum	Maksimum
Enda emotsioonide teadlikkus	49	15,57	2,96	8	20
Enda emotsioonide juhtimine	49	16,51	1,96	11	20
Teiste emotsioonide teadlikkus	49	14,55	2,65	6	20
Teiste emotsioonide juhtimine	49	15,22	2,43	6	20
Emotsionaalne intelligentsus	49	61,86	7,89	35	79

Allikas: autori koostatud

Koostööoskuste keskmine tulemus oli 34,27 punkti (vt tabel 5), maksimaalsele võimalikule punktisummale 44-le oli kõige lähedasem punktisumma 41. Vastanute seas on interpersonaalsed oskused tugevamad (keskmine 18,49 punkti) kui intrapersonaalsed (keskmine 15,78 punkti). Kolm kõige suurema keskmisega on oskused: töö kvaliteet - väide, millega enim samastuti - “püüan ise oma töö kvaliteeti ajaga parandada”; suhtlemine teistega - väide, millega enim samastuti - “kaastöötajaga suheldes lasen ainult üksikutel juhtudel meie vahelistel erimeelsustel suhtlemist segada”; ja valmisolek - väide, millega enim samastuti - “mul on alati kõik tööks vajalik kaasas”. Antud tulemuste järgi on nõrgim koostööoskus: meeskonna dünaamika - väide, millega enim samastuti - “aeg-ajalt mõistan, kuidas ma kaastöötajaid mõjutan”. Koostööoskustest panustamise tulemus on kaldes paremale maksimumi poole ning vastajatest pole keegi selle oskuse puhul alla 3 vastanud. Motivatsioon on koostööoskustest kõige suurema hajuvusega ehk selles osas on vastajad üsnagi erimeelsed olnud.

Tabel 5

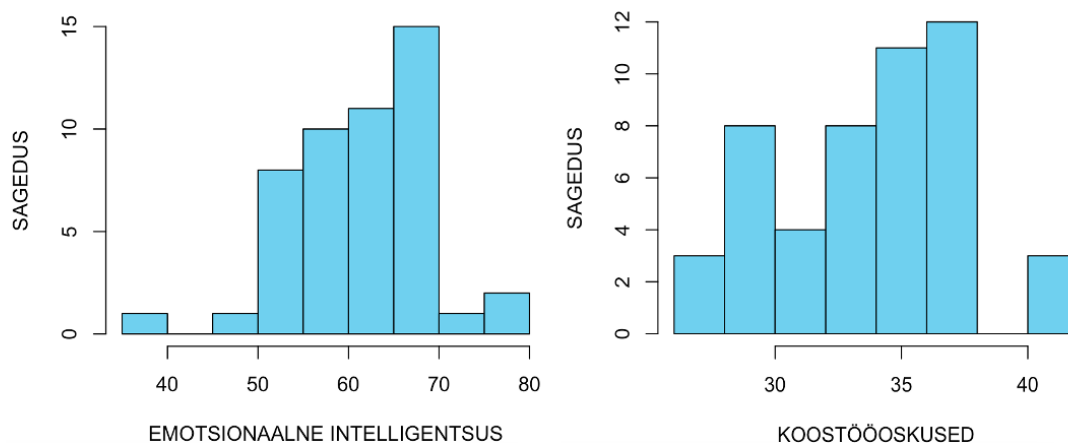
*Koostööoskuste kirjeldav statistika*

	n	Keskmine	Standardhälve	Miinumum	Maksimum
Panustamine	49	3,35	0,48	3	4
Motivatsioon/osavõtt	49	2,63	0,88	1	4
Töö kvaliteet	49	3,45	0,68	2	4
Ajaplaneerimine	49	2,80	0,84	1	4
Toetamine	49	3,29	0,50	2	4
Valmisolek	49	3,49	0,58	2	4
Probleemi lahendamine	49	3,27	0,60	2	4
Meeskonna dünaamika	49	2,45	0,77	1	4
Suhtlemine teistega	49	3,43	0,68	1	4
Rolli paindlikkus	49	3,18	0,83	1	4
Peegeldamine	49	2,94	0,85	1	4
Koostöö oskused	49	34,27	3,67	27	41
Interpersonaalsed oskused	49	18,49	2,50	14	24
Intrapersonaalsed oskused	49	15,78	1,76	13	19

*Märkus:* interpersonaalsed koostöö oskused – motivatsioon/osavõtt, töö kvaliteet, ajaplaneerimine, valmisolek, rolli paindlikkus ja peegeldamine. Intrapersonaalsed koostööoskused – panus, toetamine, probleemi lahendamine, meeskonna dünaamika ja suhtlemine teistega.

Allikas: autori koostatud

Emotsionaalse intelligentsuse kõrgeim tulemus om 79 punkti ja madalaim on 35 punkti. Standardhälve on 7,89 ja keskmine tulemus on 61,86, mis moodustab ümardatult 77% maksimum võimalikust punktisummast. See näitab, et emotsionaalse intelligentsuse tase vastajate seas jaotub rohkem paremale, seda illustreerib ka joonisel 2 olev vasakpoolne histogramm. Parempoolsel histogrammil on kujutatud koostööoskuste jaotus. Koostööoskuste keskmine tulemus moodustab umbes 78% võimalikust maksimum punktisummast ning tulemuste esinemissagedus on sarnaselt emotsionaalsele intelligentsusele paremale kaldus. Kui emotsionaalne intelligentsuse jaotus on rohkem kokku koondunud, siis koostööoskused on ühtlasema jaotusega.



Joonis 2. Koostööoskused ja emotsionaalne intelligentsus histogrammid

Allikas: autori koostatud

### 2.2.2. Korrelatsioonianalüüsi tulemused

Emotsionaalse intelligentsuse dimensioonide omavahelisest korralatsioonianalüüsist selgub, et enda emotsioonide teadlikkus on nii teiste emotsioonide teadlikusega kui ka teiste emotsioonide juhtimisega keskmises positiivses seoses, vastavalt  $r = 0,660$  ja  $r = 0,565$ . Enda emotsioonide juhtimine on mõlema - teiste emotsioonide teadlikkusega ja teiste emotsioonide juhtimisega – nõrgas seoses. Huvitav on see, et enda emotsioonide teadlikkuse ja enda emotsioonide juhtimise vaheline seos on statistiliselt väga nõrk ( $r = 0,172$ ). See-eest teiste emotsioonide teadlikkus ja teiste emotsioonide juhtimine on omavahel tugevas positiivses seoses ( $r = 0,702$ ).

Korrelatsioonimaatriks, mis vaatlleb emotsionaalse intelligentsuse dimensioonide ja koostöö seoseid on kujutatud tabelis 6. Koostööga on kõik neli dimensiooni keskmiselt seotud: enda emotsioonide teadlikkus korgajaga 0,421, enda emotsioonide juhtimine kordajaga 0,337, teiste emotsioonide teadlikkus kordajaga 0,525 ja teiste emotsioonide juhtimine kordajaga 0,426. Kuna mitme muutuja vahel on üsnagi tugeb seos, siis võib see viidata multikollineaarsuse ohule. Joonisel 3 on esitatud hajuvusdiagramm, mis iseloomustab emotsionaalse intelligentsuse ja koostööskuste vahelist seost. Regressioonimudeli joon näitab tõusvat seost emotsionaalse intelligentsuse ja koostööskuste vahel, korrelatsioonikordajaga 0,556. Täpsemalt näitab trendijoon seda, et emotsionaalse intelligentsuse tõusuga kaasneb ka koostööskuste kasv. Emotsionaalse intelligentsuse dimensioonide ja koostööskuste vaheline korrelatsioonimaatriks on Lisas D.

Tabel 6

*Koostöö ja emotsionaalse intelligentsuse dimensioonide seosed korrelatsioonimaatriksil*

	Enda emotsioonide teadlikkus	Enda emotsioonide juhtimine	Teiste emotsioonide teadlikkus	Teiste emotsioonide juhtimine	Koostöö
Enda emotsioonide teadlikkus	1	0,172*	0,660***	0,565***	0,421**
Enda emotsioonide juhtimine		1	0,269**	0,295**	0,337**
Teiste emotsioonide teadlikkus			1	0,702***	0,525***

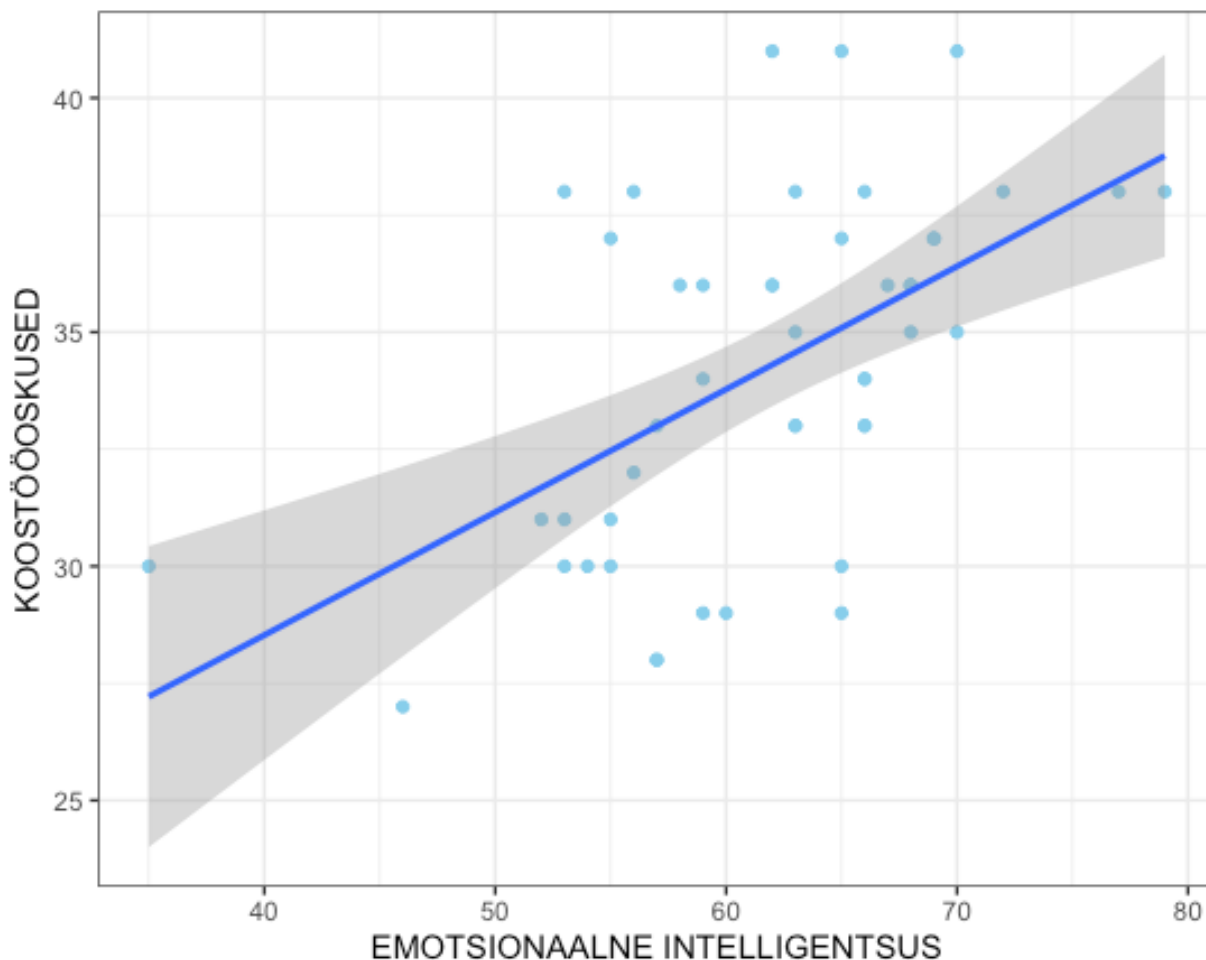
Teiste emotsioonide juhtimine	1	0,426**
Koostöö		1

*Märkus:* \* - korrelatsioon on statistiliselt oluline nivool 0,05 ( $p < 0,05$ ); \*\* - korrelatsioon on statistiliselt oluline nivool 0,01 ( $p < 0,01$ ); \*\*\* - korrelatsioon on statistiliselt oluline nivool 0,001 ( $p < 0,001$ )

Allikas: autori koostatud

Koostööoskustevahelist korrelatsiooni uurides selgus, et koostöö intrapersonaalne oskus - panustamine on keskmises positiivses seoses töö kvaliteedi, rolli paindlikkusega (interpersonaalsed) ja meeskonna dünaamikaga (intrapersonaalne). Probleemi lahendamine kui intrapersonaalne koostööoskus on keskmises seoses selliste interpersonaalsete oskustega nagu rolli paindlikkus ja peegeldamine, ning intrapersonaalsete oskustega nagu toetamine ja meeskonna dünaamika. Lisaks leiti statistiliselt olulised korrelatsioonid motivatsiooni/osavõtu ja toetamise, suhtlemine teistega ja valmisoleku, rolli paindlikkuse ja motivatsiooni/osavõtuga, ja toetamise ja rolli paindlikkusega.

Enda emotsioonide teadlikkusega leiti keskmised positiivsed seosed peegeldamisega ( $r = 0,593$ ), meeskonna dünaamikaga ( $r = 0,381$ ) ja probleemi lahendamisega ( $r = 0,333$ ). Nõrk korrelatsioon ilmnes ka panustamisega. Enda emotsioonide juhtimisega on keskmises korrelatsioonis suhtlemine teistega ( $p = 0,303$ ), probleemi lahendamisega ( $p = 0,323$ ) ja rolli paindlikkusega ( $r = 0,388$ ). Panustamisega, toetamisega ja meeskonna dünaamikaga on nõrgas seoses enda emotsioonide juhtimisega. Teiste emotsioonide teadlikkusega tuli esile neli positiivse koorelatsiooniga koostööoskust – panustamine ( $r = 0,337$ ), probleemi lahendamine ( $r = 0,335$ ), meeskonna dünaamika ( $r = 0,563$ ) ja peegeldamine ( $r = 0,412$ ). Statistiliselt nõrkadeks seosteks kujunesid motivatsioon/osavõtt, töö kvaliteet ja rolli paindlikkus. Teiste emotsioonide juhtimisega leiti keskmised positiivsed seosed panustamisega ( $r = 0,325$ ) ja probleemi lahendamisega ( $0,300$ ). Korrelatsioonianalüüsis ilmnes ka negatiivseid seoseid, kuid nende seoste korrelatsioonikorgajad on nii nulliligidased, et võib lugeda seoste puudumiseks.



Joonis 3. Hajuvusdiagramm emotsionaalse intelligentsuse ja koostööoskuste vahel

Allikas: autori koostatud

### 2.2.3. Regressioonanalüüsi tulemused ja järeldused

Bakalaurusetöö uurimiseesmärgist lähtuvalt koostas autor 11 regressiooni mudelit. Lineaarsete regressiooni mudelite hindamisel kasutati sõltuvate muutujatena koostööoskusi ja selgitavate muutujatena emotsionaalse intelligentsuse dimensioone järgmiselt:

- $Y_1 = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + u;$
- $Y_2 = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + u;$
- $Y_3 = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + u;$
- $Y_4 = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + u;$
- $Y_5 = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + u;$
- $Y_6 = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + u;$
- $Y_7 = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + u;$
- $Y_8 = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + u;$

- $Y_9 = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + u;$
- $Y_{10} = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + u;$
- $Y_{11} = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + u.$

Sõltuvad muutujad:

- $Y_1$  – panustamine;
- $Y_2$  – motivatsioon/osavõtt;
- $Y_3$  – töö kvaliteet;
- $Y_4$  – ajaplaneerimine;
- $Y_5$  – toetamine;
- $Y_6$  – valmisolek;
- $Y_7$  – probleemi lahendamine;
- $Y_8$  – meeskonna dünaamika;
- $Y_9$  – suhtlemine teistega;
- $Y_{10}$  – rolli paindlikkus;
- $Y_{11}$  – peegeldamine;
- $Y_{12}$  – koostöö ehk kõik koostööoskused kokku

Selgitavad muutujad:

- $X_1$  – enda emotsioonide teadlikkus;
- $X_2$  – enda emotsioonide juhtimine;
- $X_3$  – teiste emotsioonide teadlikkus;
- $X_4$  – teiste emotsioonide juhtimine;
- $X_5$  – enda emotsioonid
- $X_6$  – teiste emotsioonid

Parameetrid:

- $\beta_0$  – mudeli vabaliige;
- $\beta_1$  – mudeli parameeter, näitab kui palju muutub sõltuv muutuja, kui enda emotsioonide teadlikkus muutub ühe ühiku võrra;
- $\beta_2$  – mudeli parameeter, näitab kui palju muutub sõltuv muutuja, kui enda emotsioonide juhtimine muutub ühe ühiku võrra;
- $\beta_3$  – mudeli parameeter, näitab kui palju muutub sõltuv muutuja, kui teiste emotsioonide teadlikkus muutub ühe ühiku võrra;

- $\beta_4$  – mudeli parameeter, näitab kui palju muutub sõltuv muutuja, kui emotsioonide juhtimine muutub ühe ühiku võrra;
- $\beta_5$  – mudeli parameeter, näitab kui palju muutub sõltuv muutuja, kui enda emotsioonide valdamine muutub ühe ühiku võrra;
- $\beta_6$  – mudeli parameeter, näitab kui palju muutub sõltuv muutuja, kui teiste emotsioonide valdamine muutub ühe ühiku võrra;
- Vabaliige – u.

Mudel ( $Y_7 = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + u$ ), mis mõõdab emotsionaalse intelligentsuse dimensioonide seoseid probleemi lahendamise oskusega, on statistiliselt oluline ehk p-väärtus on 0,046. Kuid selgitavad muutujad enda emotsioonide teadlikkus ( $p = 0,297$ ), enda emotsioonide juhtimine ( $p = 0,088$ ), teiste emotsioonide teadlikkus ( $p = 0,589$ ) ja teiste emotsioonide juhtimine ( $p = 0,859$ ) ei ole statistiliselt olulises lineaarses seoses sõltuva muutujaga. R-ruudus võrdub ligikaudu 0,19, mis tähendab, et sõltuva muutuja muutust suudavad selgitavad muutujad ära põhjendada ainult 19%. Kuna teiste emotsioonide teadlikkuse ja teiste emotsioonide juhtimise vaheline korrelatsioonikordaja on suurem, kui eraldi nende muutujate ja probleemi lahendamise kordaja, siis autor viis need kokku üheks. Muudetud mudeli analüüsidest paranes küll mudeli üldine statistiline olulisus ( $p = 0,020$ ), kuid sõltumatute muutujate p-väärtused ei paranenud piisvalt. Seega vastu tuleb võtta null hüpotees ehk antud emotsionaalse intelligentsuse neli dimensiooni ei ole statistiliselt olulises seoses probleemi lahendamise koostööoskusega.

Muutuja suhtlemine teistega regressiooni mudel ( $Y_9 = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + u$ ) ei ole statistiliselt oluline ( $p = 0,117$ ), kuid regressioonanalüüsi tulemused näitasid nõrka seost enda emotsioonide juhtimisega ( $p = 0,035$ ) ning koefitsient sellel muutujal on ligikaudu 0,11. Sellest saab tuletada sõltuva muutuja muutuse suuruse selgitava muutuja muutusest. Seega, kui enda emotsioonid juhtimise võime kasvab 1 ühiku võrra, siis suureneb suhtlemine teistega ligikaudu 0,11 ühikut. R-ruudus on ligikaudu 0,15 ehk 15% teistega suhtlemise koostööoskuse muutusest suudab enda emotsioonide juhtimine ära põhjendada. Seega on olemas muud muutujad, mis mõjutavad suhtlemist teistega rohkem ja olulisemalt. Sarnaselt eelnevale, on ka antud juhul teiste emotsioonide teadlikkuse ja teiste emotsioonide juhtimise vaheline korrelatsioonikordaja liiga suur võrreldes nende muutujate ja sõltuva muutuja vahelise kordajaga. Muutujate ühendamise tulemusena ei ole siiski mudel statistiliselt oluline, mistõttu jäedakse null hüpoteesi juurde.

Rolli paindlikkusega seotud algse mudeli ( $Y_{10} = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + u$ )  $p = 0,061$ , mis samuti näitab mudeli statistilist mitteolulisust. Mudeli analüüsist tuleb ka siin esile enda emotsioonide juhtimise statistiliselt oluline lineaarne seos, mistõttu mudelit korrigeeriti ehk statistiliselt mitteolulised muutujad eemaldati ning saadi mudel kujuga:  $Y_{10} = \beta_0 + \beta_2 X_2 + u$ , selle  $p$ -väärtuseks kujunes  $0,006$ , mis tõestab uue mudeli statistilist olulisust. Enda emotsioonide juhtimisega on rolli paindlikkus keskmises seoses ( $p = 0,006$ ). Koefitsient on  $\sim 0,17$  ehk kui enda emotsioonide juhtimise tase kasvab ühe ühiku võrra, siis suureneb koostööoskusena rolli paindlikkus ligikaudu  $0,17$  ühiku võrra. R-ruudus võrdub  $0,15$ , seega rolli paindlikkuse oskuse muutust põhjendab ära  $15\%$  enda emotsioonide juhtimine. Võttes arvesse, et lõppmudelisse jäänud selgitav muutuja on keskmises seoses sõltuva muutujaga, võetakse vastu sisukas ehk alternatiivne hüpotees.

Meeskonna dünaamikat sisaldav mudel ( $Y_8 = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + u$ ) on statistiliselt oluline ( $p = 0,001$ ), mis näitab seda, et vähemalt ühel selgitaval muutujal on meeskonna dünaamikaga statistiliselt oluline lineaarne seos. Enda emotsioonide teadlikkus ( $p = 0,906$ ), enda emotsioonide juhtimine ( $p = 0,843$ ) ja teiste emotsioonide juhtimine ( $p = 0,255$ ) ei ole statistiliselt olulises seoses meeskonna dünaamikaga, kuid teiste emotsioonide teadlikkus on ( $p = 0,028$ ). Selleks, et statistiliselt olulise mõjuga muutuja tulemust täpsustada, eemaldas autor mudelist statistiliselt mitteolulised muutujad, seega uue mudeli kuju on:  $Y_8 = \beta_0 + \beta_3 X_3 + u$ . Uue mudeli  $p$ -väärtuseks kujunes  $5,565e-05$ . Koefitsient on ligikaudu  $0,16$  - kui teiste emotsioonide teadlikkuse tase tõuseb ühe ühiku võrra, siis koostööoskus meeskonna dünaamika kasvab ligikaudu  $0,16$  ühiku võrra. R-ruuduks kujunes  $0,32$  ehk teiste emotsioonide teadlikkus on võimeline ära põhjendama umbes  $32\%$  meeskonna dünaamika koostööoskuse muutusest. Ka siinkohal võetakse vastu alternatiivne hüpotees.

Sõltuva muutujaga – peegeldamine - on seotud regressiooni mudel ( $Y_{11} = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + u$ ) statistiliselt oluline,  $p$ -väärtusega  $0,0003$ . Mudeli analüüsist leiti statistiliselt oluline positiivne tugev seos ainsana selgitavatest muutujatest enda emotsioonide teadlikkusega ( $p = 0,0005$ ). Antud regressiooni mudelist eemaldati kolm statistiliselt mitteolulist selgitavat muutujat ning kujunes välja uus mudel kujuga:  $Y_{11} = \beta_0 + \beta_1 X_1 + u$ . Mudeli  $p$ -väärtus on  $7,113e-06$  ning selgitava muutuja koefitsient on ligikaudu  $0,17$ , mis tähendab seda, kui enda emotsioonide teadlikkus ühikulise kasvuga kaasneb peegeldamisoskuse suurenemine ligikaudu  $0,17$  ühikut. Enda emotsioonide teadlikkus suudab ära põhjendada ligikaudu  $35\%$  peegeldamisoskuse muutusest ( $R$ -ruut =  $0,35$ ). Seega arvestades regressiooni mudeli analüüsi tulemusi saab otsustada sisulise hüpoteesi kasuks.

Üheteistkümnest regressiooni mudelist 3 on statistiliselt olulised mudelid (vt tabel 7) ja 8 on statistiliselt mitteolulised ning isegi, kui võtta mõned selgitavad muutujad mudelist välja, ei parandaks see mudeli üldist statistilist olulisust. Samuti ei leiduks mudelis ühtegi sõltuva muutujaga statistiliselt olulises lineaarses seoses olevat selgitavat muutujat. ning samuti pole sõltumatud muutujad statistiliselt oluliselt seotud panustamisega. Kahe muutuja multikollineaarsuse ohu tõttu teiste emotsioonide teadlikkuse ja teiste emotsioonide juhtimise kombineerimisel, ei paranenud muutujate ja mudeli statistiline olulisus, seega tuleb jääda null hüpoteesi juurde. Nendeks mitte statistiliselt olulisteks mudeliteks on:

- $Y_1$  (panustamine) =  $\beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + u$  ( $p = 0,158$ );
- $Y_2$  (motivatsioon/osavõtt) =  $\beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + u$  ( $p = 0,641$ );
- $Y_3$  (töö kvaliteet) =  $\beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + u$  ( $p = 0,470$ );
- $Y_4$  (ajaplaneerimine) =  $\beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + u$  ( $p = 0,974$ );
- $Y_5$  (toetamine) =  $\beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + u$  ( $p = 0,227$ );
- $Y_6$  (valmisolek) =  $\beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + u$  ( $p = 0,818$ );
- $Y_7$  (probleemi lahendamine) =  $\beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + u$  ( $p = 0,297$ );
- $Y_9$  (suhtlemine teistega) =  $\beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + u$  ( $p = 0,117$ ).

Talbel 7

*Statistiliselt olulised regressiooni analüüsi seosed*

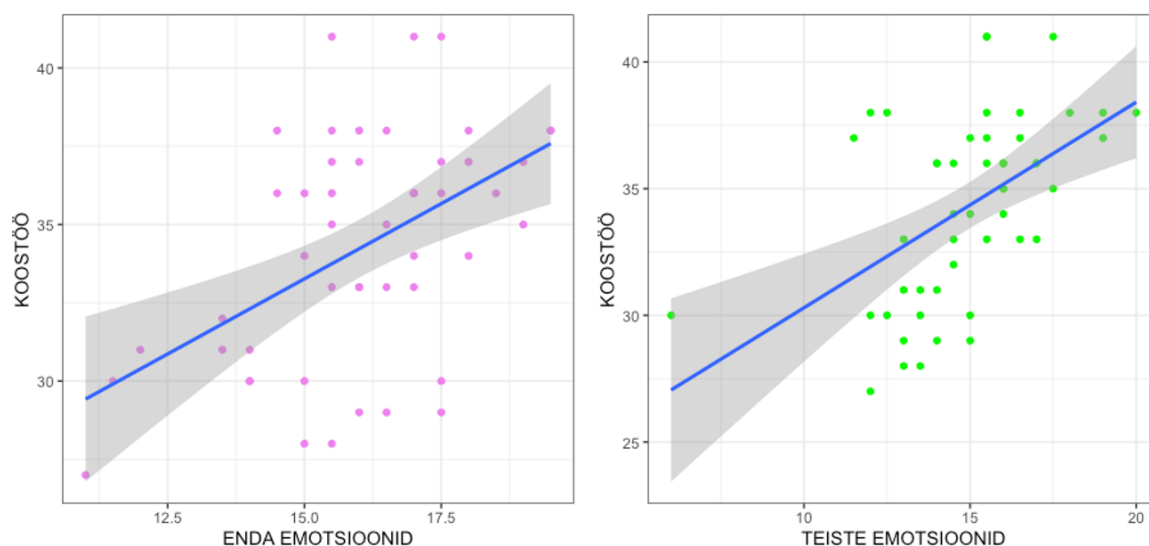
Regressiooni mudel:	Vastu võetud sisuline hüpotees:
$Y_{10}$ (rolli paindlikkus) = $\beta_0 + \beta_2 X_2 + u$	Mida kõrgem on enda emotsioonide juhtimine, seda suurem on rolli paindlikkus.
$Y_8$ (meeskonna dünaamika) = $\beta_0 + \beta_3 X_3 + u$	Mida kõrgem on teiste emotsioonide teadlikkus, seda suurem on meeskonna dünaamika.
$Y_{11}$ (peegeldamine) = $\beta_0 + \beta_1 X_1 + u$	Mida kõrgem on enda emotsioonide teadlikkus, seda suurem on peegeldamisoskus.

Allikas: autori koostatud

Uurimisküsimustest tulenevalt koostas ja analüüsis töö autor veel eraldi üldistavalt regressiooni mudelit, mis koosneb koostööst (ehk kõik koostööoskused kokku) –  $Y$ , enda emotsioonide teadlikkusest –  $X_1$ , enda emotsioonide juhtimisest –  $X_2$ , teiste emotsioonide teadlikkusest –  $X_3$  ja teiste emotsioonide juhtimisest –  $X_4$ . Eelnevalt tuli korrelatsioonianalüüsist esile sõltumatute muutujate vahelised tugevad seosed, mistõttu ei ole

mudelis  $Y_{12} = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + u$  ( $p = 0,001$ ) ühtegi statistiliselt olulist selgitavat tegurit. Selle lahendamiseks kombineeriti enda emotsioonide teadlikkus ja emotsioonide juhtimine üheks muutujaks kokku ning sarnaselt toimiti ka teiste emotsioonide teadlikkusega ja emotsioonide juhtimisega. Uueks mudelikujuks osutus seega:  $Y_{12} = \beta_0 + \beta_5 X_5 + \beta_6 X_6 + u$ , mille p-väärtuseks on 0,0002. Mudeli sõltumatu muutuja, enda emotsioonid, ei ole statistiliselt olulisel määral koostööga seotud ( $p = 0,103$ ), kuid see-eest teiste emotsioonid on koostööga statistiliselt olulisel lineaarses seoses ( $p = 0,051$ ). Koefitsient on ümardades 0,52 ning R-ruudus on 0,31. Selles järeldades, kui teiste emotsioonide valdamine kasvab ühe ühiku võrra, siis koostööoskus suureneb ligikaudu 0,52 ühikut ning mudeli selgitavad muutujad suudavad ära põhjendada ligikaudu 31% koostööoskuste muutusest.

Joonisel 4 on paralleelselt koostöö ja enda emotsioonide ning koostöö ja teiste emotsioonide visualiseeritud seosed. Parempoolsel graafikul on andmepunktid kompaktsemalt regressiooni joone lähedusse kogunenud, kuid vasakpoolsel graafikul on vastandikult andmepunktid rohkem laiali hajutatud. Joonisel olev kinnitab, et teiste emotsioonid on tugevamas ja statistiliselt olulisemas lineaarses seoses koostööoskustega kui enda emotsioonid.



Joonis 4. Seosed koostöö ja enda emotsioonide seonduvaga ning koostöö ja teiste emotsioonide seonduvaga

Allikas: autori koostatud

Regressioonanalüüsi tulemustest ilmneb oluline seos töötaja emotsionaalse intelligentsuse ja koostööoskuste vahel. Esimese uurimisküsimusega soovis autor teada saada, kas ja millised on seosed meeskonnas koostöö kujunemisel enda emotsioonide teadlikkusega. Ainsana leiti enda emotsioonide teadlikkuse seos peegeldamisega ehk meeskonnas koostöö parandamiseks kaastöötajatele enda reflekteerimisega.

Järgmise uurimisküsimusega püüti välja selgitada, kas ja millised on seosed meeskonnas koostöö kujunemisel enda emotsioonide juhtimisega. Oskus vajadusel vahetada koheselt rollipositsiooni ning end selles mugavalt tundma ehk rolli paindlikkuse koostööoskus on analüüsi tulemuste kohaselt seoses enda emotsioonide teadlikkusega.

Kolmas uurimisküsimus soovis teada saada, kas ja millised on seosed meeskonnas koostöö kujunemisel teiste emotsioonide teadlikkusega. Selgus, et teiste emotsioonide teadlikkuse kasv toob kaasa koostööoskustest meeskonna dünaamika suurendamise. Ehk mida suurem on töötajal teiste emotsioonide teadlikkus, seda rohkem ta toetab oma meeskonnaliikmeid ning püüab neid positiivses suunas mõjutada.

Viimase uurimisküsimusega soovis töö autor uurida, kas ja millised on seosed meeskonnas koostöö kujunemisel teiste emotsioonide juhtimisega. Antud uurimuses kasutatud mõõteinstrumentidega sellele emotsionaalse intelligentsuse dimensioonile ei leitud ühtegi statistiliselt olulist koostööoskuse seost. Kuid koostöö, kui kõik koostööoskused kokku, ei ole emotsionaalse intelligentsuse nelja dimensiooniga statistiliselt olulises seoses, sest emotsionaalse intelligentsuse muutujad korreleerusid omavahel liiga palju. Selle lahendamisprotsessiga, ühendades enda emotsioonide teadlikkus ja emotsioonide juhtimine üheks muutujaks ning samuti ka teiste emotsioonide teadlikkus ja emotsioonide juhtimine, jõuti järelduseni, et teiste emotsioonide valdamine on koostöö kujunemisega meeskonnas statistiliselt olulisel määral seotud, kuid enda emotsioonide valdamine ei olnud niivõrd oluliselt seotud koostööga.

### **Kokkuvõte**

Organisatsioonides on üha enam hakatud eelistama meeskonnapõhist töötamisprotsessi. Selleks, et töögruppides koostöö oleks võimalikult tõhus, leiab autor, on vaja mõista meeskonnaliikmete emotsionaalse intelligentsuse olulisust. Emotsionaalse intelligentsuse olemust võiksid mõista nii töötajad kui ka tööandjad. Töötajate vaatepunktist, emotsionaalse intelligentsuse seostest teadlik olemine aitab toimida läbimõeldult meeskonnatöös vastavalt sellele, mis talle endale ja kaastöötajatele kasu tooks. Tööandja puhul on oluline olla teadlik emotsionaalse intelligentsuse koostöö seostest, et osata näiteks värbamisprotsessis äratunda lisaks inimese vaimsele võimekusele ka emotsionaalse

intelligentsuse tase, et tulevikus uus lisanduv meeskonnakaaslane oleks suuteline meeskonnapõhises tööprotsessides tõhusalt töötama.

Käesolev bakalaureusetöö käsitleb koostöö kujunemist meeskonnas läbi emotsionaalse intelligentsuse. Selle uurimuse teostamiseks koostati kahest mõõteinstrumentidist – WEIP-S küsimustik ja CSAT küsimustik – üks küsimustik, millele vastajateks olid telekommunikatsiooni ettevõtte Telia Eesti AS 49 töötajat. WEIP-S küsimustiku osa mõõdab nelja emotsionaalse intelligentsuse dimensiooni taset: enda emotsioonide teadlikkus, enda emotsioonide juhtimine, teiste emotsioonide teadlikkus ja teiste emotsioonide juhtimine. CSAT küsimustiku osa aga mõõtis 11 koostööoskust, mis omakorda on küsimustiku koostaja poolt jagatud kaheks – interpersonaalseteks koostööoskusteks: motivatsioon/osavõtt, töö kvaliteet, ajaplaneerimine, valmisolek, rolli paindlikkus, peegeldamine; ja intrepersonaalseteks koostööoskusteks: panustamine, toetamine, probleemi lahendamine, meeskonna dünaamika, suhtlemine teistega.

Varasemate uuringute põhjal tehtud järeldused tõestavad, emotsionaalse intelligentsuse olulist rolli koostöö kujunemisel. On leitud, et emotsionaalselt intelligentsemad meeskonnaliikmed on võimelisemad ja motiveeritumad lahendama lahkkelisid töökaaslaste vahel. Lisaks on leitud, et enda emotsioonidest teadlik olemine ja nende mõistmine soodustab töötaja töörahulolu, sest emotsionaalselt intelligentne töötaja teab täpselt, mida ta soovib. Vimaks on ka mitmed uuringud leidnud seoseid emotsionaalse intelligentsuse ja koosöö efektiivsuse vahel. Kokkuvõtvalt võib öelda, et emotsionaalselt intelligentsed töötajad on üleüldiselt paremad suhtlejad, koostööaltimad ning kõrgelt motiveeritud probleeme lahendama.

Antud uurimiseesmärgi raames läbiviidud empiirilise uuringu ning sealt tulenevalt andmanalüüsi tulemused näitavad, et emotsionaalse intelligentsuse dimensioonid ei ole koostööga statistiliselt seotud, kuid teiste emotsioonide teadlikkuse ja emotsioonide juhtimise kokkuviimisel tulenev muutuja on koostööga positiivselt seotud ning iga selle muutuja ühikulise kasvuga kaasneb ½ ühikuline kootöö üldine suurenemine. Lõpetuseks, saab käesoleva bakalaureusetöös koostatud empiirilise uurimuse tulemuste põhjal väita, et meeskonnatöös töötajate koostööoskuste optimeerimise soovi korral, tuleks keskenduda rohkem teiste emotsioonide mõistmisele ning nende juhtimisele. Kui seostada teoreetilises osas käsitletud emotsionaalse intelligentsuse mudelite komponente uurimistulemustega, siis Golemani mudeli kohaselt tuleks tähelepanu pöörata sotsiaalsetele oskustele ja empaatiavõime suurendamisele, Bar-On mudeli kohaselt interpersonaalse komponendile

keskendumine ning Mayer-Salovey-Caruso mudelit järgides tuleks tegeleda emotsioonide tajumise ja emotsioonide juhtimisega endas ja teistes.

**Viidatud allikad**

1. Assbeihat, J. M. (2016). The Impact of Collaboration among Members on Team's Performance. *Management and Administrative Science Review*. Vaadatud 20.04.2024 [https://www.researchgate.net/publication/311811209\\_The\\_Impact\\_of\\_Collaboration\\_among\\_Members\\_on\\_Team's\\_Performance](https://www.researchgate.net/publication/311811209_The_Impact_of_Collaboration_among_Members_on_Team's_Performance)
2. Aziz, A., Ahmed, F., Aziz, M., Fayyaz, M., & Abid, N. (2019). THE IMPACT OF EMOTIONAL INTELLIGENCE ON INDIVIDUAL AND PROJECT TEAM PERFORMANCE IN INFORMATION TECHNOLOGY PROJECTS UNDER THE MODERATING ROLE OF TASK INTERDEPENDENCE. *Journal of Security Studies and Global Politics*. Vaadatud: 12.03.2024 <https://doi.org/10.33865/JSSGP.004.01.0179>
3. Bar-On, R. (2006). The Bar-On Model of Emotional-Social Intelligence. *Psicothema*. Vaadatud 09.04.2024 [https://www.researchgate.net/publication/6509274\\_The\\_Bar-On\\_Model\\_of\\_Emotional-Social\\_Intelligence](https://www.researchgate.net/publication/6509274_The_Bar-On_Model_of_Emotional-Social_Intelligence)
4. Benders, J., Huijgen, F., & Pekruhl, U. (2001). Measuring Group Work; Findings and Lessons from a European Survey. *New Technology, Work and Employment*, 16(3), 204–217. Vaadatud: 02.02.2024 <https://doi.org/10.1111/1468-005X.00089>
5. Carmeli, A., Brueller, D., & Dutton, J. (2009). Learning Behaviours in the Workplace: The Role of High-quality Interpersonal Relationships and Psychological Safety. *Systems Research and Behavioral Science*, 26, 81–98. Vaadatud 07.04.204 <https://doi.org/10.1002/sres.932>
6. Cole, M., Cox, J., & Stavros, J. (2016). Building collaboration in teams through emotional intelligence: Mediation by SOAR (strengths, opportunities, aspirations, and results). *Journal of Management & Organization*, 25, 1–21. Vaadatud 13.03.2024 <https://doi.org/10.1017/jmo.2016.43>
7. Cole, M. L., Cox, J. D., & Stavros, J. M. (2018). SOAR as a Mediator of the Relationship Between Emotional Intelligence and Collaboration Among Professionals Working in Teams: Implications for Entrepreneurial Teams. *Sage Open*, 8(2), 2158244018779109. Vaadatud 21.04.2024 <https://doi.org/10.1177/2158244018779109>
8. Craig, R. T. (1999). Communication Theory as a Field. *Communication Theory*, 9(2), 119–161. Vaadatud 25.04.2024 <https://doi.org/10.1111/j.1468-2885.1999.tb00355.x>
9. Gamze, C., & Firat, İ. (2017). The Impact of Emotional Intelligence on Team Performance and Learning Organization of Employees. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 2017, 2222–6990. Vaadatud 14.01.2024 <https://doi.org/10.6007/IJARBS/v7-i7/3097>

10. George, J. M. (2000). Emotions and Leadership: The Role of Emotional Intelligence. *Human Relations*, 53(8), 1027–1055. Vaadatud 03.12.2023  
<https://doi.org/10.1177/0018726700538001>
11. Goleman, D. (1995). Emotional Intelligence Why it Can Matter More Than IQ. *Bloomsbury*. Vaadatud 10.04.2024  
[https://www.academia.edu/37329006/Emotional\\_Intelligence\\_Why\\_it\\_Can\\_Matter\\_More\\_Than\\_IQ\\_by\\_Daniel\\_Goleman](https://www.academia.edu/37329006/Emotional_Intelligence_Why_it_Can_Matter_More_Than_IQ_by_Daniel_Goleman)
12. Goleman, D. (2001). *The Emotionally Intelligent Workplace: How to Select for, Measure, and Improve Emotional Intelligence in Individuals, Groups, and Organizations*. San Francisco: Jossey-Bass. Vaadatud 15.04.2024  
[https://www.researchgate.net/publication/40942935\\_The\\_Emotionally\\_Intelligent\\_Workplace\\_How\\_to\\_Select\\_for\\_Measure\\_and\\_Improve\\_Emotional\\_Intelligence\\_in\\_Individuals\\_Groups\\_and\\_Organizations?enrichId=rgreq-55933464742cb041176dc6f74766aabc-XXX&enrichSource=Y292ZXJQYWdlOzQwOTQyOTM1O0FTOjEwMzMwMTA3NzAxMjQ5MEAxNDAxNjQwMzA1OTA1&el=1\\_x\\_2&\\_esc=publicationCoverPdf](https://www.researchgate.net/publication/40942935_The_Emotionally_Intelligent_Workplace_How_to_Select_for_Measure_and_Improve_Emotional_Intelligence_in_Individuals_Groups_and_Organizations?enrichId=rgreq-55933464742cb041176dc6f74766aabc-XXX&enrichSource=Y292ZXJQYWdlOzQwOTQyOTM1O0FTOjEwMzMwMTA3NzAxMjQ5MEAxNDAxNjQwMzA1OTA1&el=1_x_2&_esc=publicationCoverPdf)
13. Goleman, D. (1998). What Makes a Leader? Vaadatud 01.01.2024  
[https://www.acarhustraining.com/index.php?option=com\\_content&view=article&id=23:what-makes-a-leader-by-daniel-goleman&catid=14&Itemid=109](https://www.acarhustraining.com/index.php?option=com_content&view=article&id=23:what-makes-a-leader-by-daniel-goleman&catid=14&Itemid=109)
14. Gondal, U., Hussain, T. (2013). A Comparative Study of Intelligence Quotient and Emotional Intelligence: Effect on Employees? Performance. *Asian Journal of Business Management*, 5, 153–162. Vaadatud 17.04.2024 <https://doi.org/10.19026/ajbm.5.5824>
15. Hamilton, B. H., Nickerson, J. A., & Owan, H. (2003). Team Incentives and Worker Heterogeneity: An Empirical Analysis of the Impact of Teams on Productivity and Participation. *Journal of Political Economy*, 111(3), 465–497. Vaadatud 08.03.2024  
<https://doi.org/10.1086/374182>
16. Hobbs, S., & Smyth, H. (2012, June 26). *Emotional Intelligence in Engineering Project Teams*. Vaadatud 09.11.2023 <https://www.semanticscholar.org/paper/Emotional-Intelligence-in-Engineering-Project-Teams-Hobbs-Smyth/04f0a55034dd14d6951cac5cb2a391bf2eaa89da>
17. Hoonakker, P., McEniry, M., Carayon, P., Korunka, C., & Sainfort, F. (2000). Total Quality Management and Teamwork in the Public Sector: The Wisconsin Department of Revenue Study. *Proceedings of the Human Factors and Ergonomics Society Annual Meeting*, 44(10), 257–260. Vaadatud 31.11.2023 <https://doi.org/10.1177/154193120004401034>
18. Jordan, P. J., & Lawrence, S. (2009). Emotional Intelligence in Teams: Development and Initial Validation of the Short Version of the Workgroup Emotional Intelligence Profile

- (WEIP-S). *Journal of Management*, 15. Vaadatud 15.03.2024  
<https://doi.org/10.5172/jmo.15.4.452>
19. Jordan, P. J., & Troth, A. C. (2002). Emotional intelligence and conflict resolution in nursing. *Contemporary Nurse*, 13(1), 94–100. Vaadatud 27.03.2024  
<https://doi.org/10.5172/conu.13.1.94>
20. Kuphanga, D. (2024). Questionnaires in Research: Their Role, Advantages, and Main Aspects. *ResearchGate*. DOI:10.13140/RG.2.2.15334.64325
21. Lee, H. J. (2017). How emotional intelligence relates to job satisfaction and burnout in public service jobs. Vaadatud 27.10.2023 <https://journals-sagepub-com.ezproxy.utlib.ut.ee/doi/full/10.1177/0020852316670489>
22. Leisink, P. (2004). Can Public Management Reform Be Allied With Staff Participation?: The Case of Public Bus Transport in the Netherlands. *Review of Public Personnel Administration*, 24(4), 348–360. Vaadatud 18.03.2024 <https://doi.org/10.1177/0734371X04268945>
23. Manser, T. (2008). Teamwork and patient safety in dynamic domains of healthcare: A review of the literature. *Acta Anaesthesiologica Scandinavica*, 53, 143–151. Vaadatud 10.12.2023  
<https://doi.org/10.1111/j.1399-6576.2008.01717.x>
24. Marks, M. A., Mathieu, J. E., & Zaccaro, S. J. (2001). A Temporally Based Framework and Taxonomy of Team Processes. Vaadatud 10.01.2024  
<https://journals.aom.org/doi/abs/10.5465/AMR.2001.4845785>
25. Mayer, J. D., Caruso, D. R., Salovey, P. (2016). The Ability Model of Emotional Intelligence: Principles and Updates. *Emotion Review*. Vaadatud 05.02.2024 <https://doi-org.ezproxy.utlib.ut.ee/10.1177/1754073916639667>
26. Mesmer-Magnus, J. R., & DeChurch, L. A. (2009). Information sharing and team performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 94(2), 535–546. Vaadatud 14.02.2024 <https://doi.org/10.1037/a0013773>
27. Mikkelsen, A., Solan, D., Walter, R., & Hinnenkamp, C. (2023). Supervisor Communication Competence and Employee Outcomes: Predictive Effects in Remote, Hybrid, and In-Person Workplaces. Vaadatud 11.01.2024 <https://journals-sagepub-com.ezproxy.utlib.ut.ee/doi/full/10.1177/23294906231167176>
28. Mischel, W., & DeSmet, A. L. (2000). Self-regulation in the service of conflict resolution. Vaadatud 11.01.2024 <https://awspntest.apa.org/record/2006-12760-013>
29. Ofstedal, K., & Dahlberg, K. (2009). Collaboration in Student Teaching: Introducing the Collaboration Self-Assessment Tool. *Journal of Early Childhood Teacher Education*, 30(1), 37–48. Vaadatud 28.03.2024 <https://doi.org/10.1080/10901020802668043>

30. Reagans, R., Miron-Spektor, E., & Argote, L. (2016). Knowledge Utilization, Coordination, and Team Performance. *Organization Science*, 27(5), 1108–1124. Vaadatud 18.03.2024  
<https://doi.org/10.1287/orsc.2016.1078>
31. Salas, E., Sims, D. E., & Burke, C. S. (2005). Is there a “Big Five” in Teamwork? *Small Group Research*, 36(5), 555–599. Vaadatud 04.10.2023  
<https://doi.org/10.1177/1046496405277134>
32. Salas, E., Shuffler, M. L., Thayer, A. L., Bedwell, W. L., & Lazzara, E. H. (2015). Understanding and Improving Teamwork in Organizations: A Scientifically Based Practical Guide. *Human Resource Management*, 54(4), 599–622. vaadatud 11.11.2024  
<https://doi.org/10.1002/hrm.21628>
33. Salovey, P., & Mayer, J. D. (1990). Emotional Intelligence. *Imagination, Cognition and Personality*, 9(3), 185–211. Vaadatud 24.12.2023 <https://doi.org/10.2190/DUGG-P24E-52WK-6CDG>
34. Silvia, P. (2002). Self-awareness and Emotional Intensity. *Cognition & Emotion - COGNITION EMOTION*, 16, 195–216. Vaadatud 13.11.2023  
<https://doi.org/10.1080/02699930143000310>
35. Sonnentag, S., & Volmer, J. (2009). Individual-Level Predictors of Task-Related Teamwork Processes: The Role of Expertise and Self-Efficacy in Team Meetings. *Group & Organization Management*, 34(1), 37–66. Vaadatud 02.02.2024 <https://doi.org/10.1177/1059601108329377>
36. Zou, M., Zhou, Y., & Williams, M. (2022). In search of the ‘buffering’ effect in the job demands–control model: The role of teamwork HRM practices and occupations. *Economic and Industrial Democracy*, 0143831X221128345. Vaadatud 16.01.2024  
<https://doi.org/10.1177/0143831X221128345>
37. Van Der Vegt, G., Emans, B., & Van De Vliert, E. (2000). Team members’ affective responses to patterns of intragroup interdependence and job complexity. *Journal of Management*, 26(4), 633–655. Vaadatud 30.12.2023 [https://doi.org/10.1016/S0149-2063\(00\)00050-7](https://doi.org/10.1016/S0149-2063(00)00050-7)
38. Vega, A., Cabello, R., Megías-Robles, A., Gómez-Leal, R., & Fernández-Berrocal, P. (2022). Emotional Intelligence and Aggressive Behaviors in Adolescents: A Systematic Review and Meta-Analysis. *Trauma, Violence, & Abuse*, 23(4), 1173–1183. Vaadatud 07.01.2024  
<https://doi.org/10.1177/1524838021991296>

Lisad

LISA A

WEIP-S küsimustik

**Järgnevad küsimused puudutavad tiimis töötamist. Vasta igale küsimusele 5 palli skaalal. 1 - see väide ei iseloomusta mind üldse, 5 - see väide iseloomustab mind täielikult.**

Tiimis töötades:

1. ma suudan kaastöötajatele oma emotsioone seletada.
2. ma austan kaastöötajate arvamusi, isegi kui ma ei nõustu nendega.
3. ma suudan näha kaastöötajate tõelisi tundeid, isegi kui nad neid varjavad.
4. ma suudan oma entusiasmiga kaastöötajaid nakatada.
5. ma oskan kaastöötajatele öelda, mis minu tuju paremaks teeb.
6. ma püüan, erimeelsusi lahendades, näha situatsiooni kõikide kaastöötajate vaatenurgast.
7. ma suudan kaastöötajaga vesteldes tema kehakeele abil hinnata, mis emotsioonid teda parasjagu valdavad.
8. ma suudan panna kaastöötajaid jagama teistega oma innukust tehtava töö suhtes.
9. ma julgen kaastöötajatele oma emotsioone kirjeldada.
10. ma suudan kaastöötaja peale solvunud olles, sellest kiiresti üle saada.
11. ma suudan kirjeldada kaastöötajate emotsioone.
12. ma oskan kaastöötajate tuju tõsta.
13. ma saan kaastöötajatega arutada, milliseid emotsioone ma parasjagu kogen.
14. ma arvestan alati kaastöötajate mõtetega.
15. ma saan aru, kui kaastöötaja ütleb midagi, mida ta tegelikult ei mõtle.
16. ma suudan kaastöötajaid innustada ja nende motiveeritust tõsta.

LISA B

CSAT küsimustik

**Vali allolevate väidete seast üks, mis iseloomustab sind enim.**

Vali üks:

1. Mulle ei meeldi informatsiooni või oma ideid kaastöötajatega jagada.
2. Ma jagan kaastöötajatega informatsiooni või oma ideid ainult siis, kui minult seda küsitakse.

3. Ma üldiselt jagan informatsiooni või oma ideid kaastöötajatega.
4. Ma jagan alati kaastöötajatega informatsiooni või oma ideid.

Vali üks:

1. Ma ei osale projektides, mis ei kattu minu otseste huvidega.
2. Ma vahel osalen projektides, mis ei kattu minu otseste huvidega.
3. Ma sageli võtan osa projektidest, mis ei kattu minu otseste huvidega.
4. Minu osavõtuga saab alati arvestada, isegi kui projekt ei kattu minu otseste huvidega.

Vali üks:

1. Kvaliteedi tagamiseks on sageli vaja, et keegi minu töö üle kontrolliks.
2. Kvaliteedi tagamiseks on mõnikord vaja, et keegi minu töö üle kontrolliks.
3. Püüan ise oma töö kvaliteeti ajaga parandada.
4. Teen pidevalt väikeseid muudatusi, et oma töö kvaliteeti tõsta.

Vali üks:

1. Mul on tavaliselt keeruline tähtaegadest kinni pidada.
2. Ma kaldun vahel ülesandeid liiga palju edasi lükkama.
3. Ma kasutan tavaliselt aega väga hästi ning hoian tähtaegadest kinni.
4. Oskan alati aega hästi planeerida ja tagada ülesannete õigeaegse valmimise.

Vali üks:

1. Töövälisele seltskonnale kipun ma looma oma tiimikaaslastest negatiivse mulje.
2. Töövälisele seltskonnale räägin ma mõni kord oma tiimikaaslastest negatiivses võtmes.
3. Viibides töövälises seltskonnas, räägin tavaliselt oma tiimikaaslastest positiivselt.
4. Viibides töövälises seltskonnas, räägin oma tiimikaaslastest alati positiivselt.

Vali üks:

1. Mul ununevad tihti tööks vajalikud asjad maha.
2. Mul mõnikord ununevad tööks vajalikud asjad maha.
3. Mul on üldiselt kõik tööks vajalik kaasas.
4. Mul on alati kõik tööks vajalik kaasas.

Vali üks:

1. Ma üldiselt ei jaga oma ideid ja mõtteid, et aidata kaasa meeskonnas tekkinud erimeelsuste lahendamisele.
2. Ma vahel jagan oma mõtteid ja ideid, et aidata kaasa meeskonnas tekkinud erimeelsuste lahendamisele.
3. Ma tavaliselt püüan osaleda meeskonnas tekkinud erimeelsuste lahendamisel avatud meelega, jagades oma mõtteid ja ideid.
4. Ma panustan alati meeskonnas tekkinud erimeelsuste lahendamisesse, jagades oma ideid ja mõtteid.

Vali üks:

1. Ma ei oska hinnata, kuidas ma kaastöötajaid mõjutan.
2. Aeg-ajalt mõistan, kuidas ma kaastöötajaid mõjutan.
3. Tean sageli, kuidas ma kaastöötajaid mõjutan.
4. Oskan alati hinnata, kuidas ma kaastöötajaid mõjutan.

Vali üks:

1. Kaastöötajaga suheldes võtan alati meie vahelised erimeelsused arvesse.
2. Kaastöötajaga suheldes lasen vahel meie vahelistel erimeelsustel suhtlemist segada.
3. Kaastöötajaga suheldes lasen ainult üksikutel juhtudel meie vahelistel erimeelsustel suhtlemist segada.
4. Ma austan alati kaastöötajat ning ei lase konfliktidel või erimeelsustel suhtlemist segada.

Vali üks:

1. Kaastöötaja rolli täites ei tunneks ma end üldse mugavalt. Mulle meeldib olla ainult juhi või alluva rollis.
2. Kaastöötaja rolli täites ei tunneks ma end mugavalt, kuid võimaluse tekkides siiski püüaksin end mugavustsoonist välja tuua.
3. Ma suudan olla nii juht kui ka alluv, kuid tunnen end vaid ühes rollis mugavalt.
4. Ma suudan olla nii juht kui ka alluv ning olen valmis alati ükskõik millist rolli täitma.

Vali üks:

1. Ma eelistan hoida oma tunded endale ning keskendun pigem sellele, kuidas teised käituvad.
2. Ma üldiselt keskendun sellele, kuidas teised käituvad ja jagan oma tundeid ainult siis, kui mind selleks innustatakse.
3. Ma jagan oma tundeid tihti ainult siis, kui miski mind tiimitöös häirib.
4. Ma jagan alati kaastöötajatega oma tundeid.

LISA C

Korrelatsioonimaatriksid

Arvutitabel – emotsionaalse intelligentsuse dimensioonide ja koostööoskustega

korrelatsioonimaatriks

	[,1]	[,2]	[,3]	[,4]	[,5]	[,6]	[,7]	[,8]	[,9]
[1,]	1.00000000	0.171524454	0.65961354	0.56524980	0.26778477	0.082081468	0.04594332	0.07296734	0.098601330
[2,]	0.17152445	1.000000000	0.26933499	0.29535920	0.18410473	0.086553404	0.01214712	-0.03663666	0.273436264
[3,]	0.65961354	0.269334990	1.00000000	0.70188737	0.33675702	0.203836512	0.22983135	0.07941899	0.067281488
[4,]	0.56524980	0.295359197	0.70188737	1.00000000	0.32467396	0.194992523	0.15256048	0.06375496	0.220811197
[5,]	0.26778477	0.184104726	0.33675702	0.32467396	1.00000000	0.208353668	0.34248508	0.12717720	0.272290574
[6,]	0.08208147	0.086553404	0.20383651	0.19499252	0.20835367	1.000000000	0.10715182	0.14948620	0.337222580
[7,]	0.04594332	0.012147116	0.22983135	0.15256048	0.34248508	0.107151825	1.00000000	0.09083820	0.166589773
[8,]	0.07296734	-0.036636663	0.07941899	0.06375496	0.12717720	0.149486203	0.09083820	1.00000000	0.042460389
[9,]	0.09860133	0.273436264	0.06728149	0.22081120	0.27229057	0.337222580	0.16658977	0.04246039	1.000000000
[10,]	0.08820415	-0.004476401	0.07792824	-0.05000584	0.27353728	0.236007384	0.22284309	0.16595876	0.081854551
[11,]	0.33277916	0.322996271	0.33538948	0.29937829	0.25000427	-0.008763563	-0.04246391	0.14963292	0.295312212
[12,]	0.38119636	0.149697152	0.56277028	0.49430754	0.36035499	-0.028322082	0.04500113	0.24236215	0.093318127
[13,]	0.04161252	0.302919097	0.15569744	-0.02174398	0.04570453	-0.149433229	0.20721634	0.12020979	-0.123091491
[14,]	0.15088961	0.387939916	0.23582155	0.27795509	0.35744105	0.348520679	0.25622040	0.11401321	0.571311989
[15,]	0.59304761	0.143967068	0.41155015	0.25885725	0.10380327	0.080322293	-0.05956359	0.06944159	-0.006989078
	[,10]	[,11]	[,12]	[,13]	[,14]	[,15]			
[1,]	0.088204146	0.332779163	0.38119636	0.04161252	0.15088961	0.593047608			
[2,]	-0.004476401	0.322996271	0.14969715	0.30291910	0.38793992	0.143967068			
[3,]	0.077928238	0.335389481	0.56277028	0.15569744	0.23582155	0.411550147			
[4,]	-0.050005844	0.299378288	0.49430754	-0.02174398	0.27795509	0.258857250			
[5,]	0.273537278	0.250004275	0.36035499	0.04570453	0.35744105	0.103803270			
[6,]	0.236007384	-0.008763563	-0.02832208	-0.14943323	0.34852068	0.080322293			
[7,]	0.222843089	-0.042463911	0.04500113	0.20721634	0.25622040	-0.059563590			
[8,]	0.165958757	0.149632918	0.24236215	0.12020979	0.11401321	0.069441595			
[9,]	0.081854551	0.295312212	0.09331813	-0.12309149	0.57131199	-0.006989078			
[10,]	1.000000000	-0.199424350	0.01050296	0.40806175	0.02542819	0.103833937			
[11,]	-0.199424350	1.000000000	0.54748525	-0.07997092	0.39732478	0.315373083			
[12,]	0.010502956	0.547485253	1.00000000	0.02297333	0.25990460	0.266752922			
[13,]	0.408061748	-0.079970925	0.02297333	1.00000000	-0.14240538	0.118720846			
[14,]	0.025428189	0.397324783	0.25990460	-0.14240538	1.00000000	0.192260246			
[15,]	0.103833937	0.315373083	0.26675292	0.11872085	0.19226025	1.000000000			

1. enda emotsioonide teadlikkus, 2. enda emotsioonide juhtimine, 3. teiste emotsioonide teadlikkus, 4. teiste emotsioonide juhtimine, 5. panustamine, 6. motivatsioon/osavõtt, 7. töö kvaliteet, 8. ajaplaneerimine, 9. toetamine, 10. valmisolek, 11. probleemi lahendamine, 12. meeskonna dünaamika, 13. suhtlemine teistega, 14. rolli paindlikkus, 15. peegeldamine.

Arvutitabel – emotsionaalse intelligentsuse dimensioonide ja koostööoskused kokku korrelatsioonimaatriks

	[,1]	[,2]	[,3]	[,4]	[,5]
[1,]	1.0000000	0.1715245	0.6596135	0.5652498	0.4210311
[2,]	0.1715245	1.0000000	0.2693350	0.2953592	0.3368964
[3,]	0.6596135	0.2693350	1.0000000	0.7018874	0.5253791
[4,]	0.5652498	0.2953592	0.7018874	1.0000000	0.4256929
[5,]	0.4210311	0.3368964	0.5253791	0.4256929	1.0000000

1. enda emotsioonide teadlikkus, 2. enda emotsioonide juhtimine, 3. teiste emotsioonide teadlikkus, 4. teiste emotsioonide juhtimine, 5. koostöö.

## Summary

### THE DEVELOPMENT OF COLLABORATION THROUGH EMOTIONAL INTELLIGENCE

Lola Liise Toome

The implementation of collaboration at the team level is becoming more and more popular. For this reason, it is necessary to understand the importance of emotional intelligence for effective and useful collaboration. Because the more members there are in the group, the more difficult the understanding and discussions within the team become (Salas et al., 2005). The purpose of this bachelor's thesis is to investigate the relationship between emotional intelligence and the development of collaboration in teamwork. Defining the problem is necessary to understand the precise role of emotional intelligence and its impact on collaborative processes in teamwork.

In the theoretical part of the work, the concept of emotional intelligence is defined and the main models of emotional intelligence and their similarities and differences - Goleman's model, Bar-On model and Mayer-Salovey-Caruso - are introduced. The nature of collaboration and its positive and negative effects on teamwork are then explained. Finally, an overview of previously conducted studies regarding the development of collaboration through emotional intelligence is given.

The empirical part of the work was carried out using a quantitative research method. In the Estonian telecommunications company Telia Eesti AS, a survey was organized among employees who work in teams on a daily basis. The questionnaire consists of two parts. The first part measures emotional intelligence with the WEIP-S test, which consists of four dimensions of emotional intelligence: awareness of one's emotions, management of one's emotions, awareness of others' emotions and management of others' emotions. Then the second part measures collaboration skills with the CSAT test, which includes 11 skills necessary for collaboration.

Data analysis used descriptive statistics, correlation analysis, and in order to find the causal relationships of the variables, the author also decided to conduct a regression analysis. Descriptive statistics show that the level of emotional intelligence among the respondents is distributed more to the right. While the distribution of emotional intelligence is more concentrated, collaboration skills have a more even distribution. The correlation matrix, which examines the relationship between the dimensions of emotional intelligence and collaboration, reveals that all four dimensions are on average related to collaboration. For the

reason that there is quite a strong relationship between independent variables, this may indicate the risk of multicollinearity.

The results of the regression analysis show that the dimensions of emotional intelligence are not statistically related to collaboration. However, if we combine the dependent variables - awareness of others emotions and management of others emotions - with risk of multicollinearity into one, the statistical significance of this new variable increases and is positively related to collaboration. So with a unit increase in this variable, there is a corresponding overall increase in collaboration by  $\frac{1}{2}$  unit. Finally, based on the results of the empirical research prepared in this bachelor's thesis, it can be stated that if you want to optimize the collaboration skills of employees in teamwork, you should focus more on understanding other emotions and how to manage them.

Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja üldsusele kättesaadavaks tegemiseks

Mina, Lola liise Toome

1. annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) minu loodud teose “Koostöö kujunemine läbi emotsionaalse intelligentsuse”, mille juhendaja on Maaja Vadi, reprodutseerimiseks eesmärgiga seda säilitada, sealhulgas lisada digitaalarhiivi DSpace kuni autoriõiguse kehtivuse lõppemiseni.
2. Annan Tartu Ülikoolile loa teha punktis 1 nimetatud teos üldsusele kättesaadavaks Tartu Ülikooli veebikeskkonna, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace kaudu Creative Commons'i litsentsiga CC BY NC ND 3.0, mis lubab autorile viidates teost reprodutseerida, levitada ja üldsusele suunata ning keelab luua tuletatud teost ja kasutada teost ärieesmärgil, kuni autoriõiguse kehtivuse lõppemiseni.
3. Olen teadlik, et punktides 1 ja 2 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile.
4. Kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei riku ma teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse õigusaktidest tulenevaid õigusi.

*Lola Liise Toome*

**09.05.2024**